

Ядовские
чтения' 2016

Перспективы социологии

Сборник
научных докладов
конференции



ЭС

Издательство
Эйдос

Санкт-Петербург
2016

Ядовские чтения: перспективы социологии

Сборник научных докладов конференции

ЭС

Издательство
Эйдос
Санкт-Петербург 2016

Чтения проведены при финансовой поддержке
Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ),
проект № 15-06-21049.

Сборник научных докладов издан на средства фонда:
«Фонд Кудрина по поддержке гражданских инициатив»

Организаторы чтений

Социологический институт РАН

Научно-исследовательский комитет «Социология труда» РАН

Европейский университет в СПб

НИУ Высшая школа экономики в СПб

НОО Санкт-Петербургская ассоциация социологов «СПАС»

Я37 Ядовские чтения: перспективы социологии: Сборник научных докладов конференции, СПб., 14–16 декабря 2015 г. / под ред. О. Б. Божкова, С. С. Ярошенко, В. Ю. Бочарова. — СПб.: Эйдос, 2016. — 459 с.

ISBN: 978–5-904745–53–0

В сборнике представлены тексты докладов участников Первых чтений памяти Владимира Александровича Ядова (25.04.1929 — 02.07.2015), которые состоялись в Санкт-Петербурге 14–16.12.2015 г. Для социологов, историков, культурологов, студентов и аспирантов гуманитарных специальностей, а также для всех, кто интересуется современной социологией.

© Авторы, 2016

© Социологический институт РАН, 2016

© НОО «СПАС», 2016

© НИУ ВШЭ СПб, 2016

© ЕУСПб, 2016

© ЭЙДОС, 2016



Санкт-Петербург
2016

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие.....	6
Вступительное слово председателя оргкомитета О. Б. Божкова	8
Заметки с Круглого стола «Социология в России XXI века».....	11

Секция 1. В. А. Ядов: становление и развитие отечественной социологии

Докторов Б. З.

Владимир Ядов: человек, полностью выполнивший свое предназначение. 19

Гилинский Я. И.

В. А. Ядов как теоретик социологии 23 |

Немирова Н. В.

Теоретическая социология Владимира Александровича Ядова
или «Каким будет наше будущее завтра?» 29 |

Михеева Н. А.

В. А. Ядов как безусловный лидер советской, российской школы
социологии 36 |

Татарова Г. Г.

«Ядовская аксиоматика» в эмпирической социологии 40 |

Соколова Г. Н.

Создание отечественной парадигмы социологии труда:
научный вклад В. А. Ядова 50 |

Смирнова Е. Э.

Поиск как принцип конструирования научного исследования 61 |

Илле М. Е.

Неравенство как ценность в культуре 63 |

Немова О. А., Свадьбина Т. В.

К вопросу о ценности человеческого труда в условиях постиндустриального
общества 71 |

Узунова В. Г.

Социологические трудовые междисциплинарные практики. 76 |

Протасенко Т. З.

Гражданская ответственность социолога 86 |

Могилевский Р. С.

Массовые опросы мнений: некоторые проблемы профессиональной этики ... 98 |

Секция 2. Современные проблемы труда и трудовых отношений

Современные проблемы труда в науке и политике

Тукумцев Б. Г.

В. А. Ядов о применении культурального подхода
в социологическом анализе трудовых отношений 103 |

Климова С. Г.

Новые формы и функции коллективности: что ушло и что осталось после
социализма 114 |

3

<i>Титаренко Л. Г.</i>	
Социальная политика Республики Беларусь в сфере труда и социальной модернизации: проблемы и достижения	126
<i>Бессокирная Г. П., Темницкий А. Л.</i>	
Отношение к труду молодых рабочих в советское и постсоветское время	136
<i>Козина. И. М.</i>	
Формальные и неформальные механизмы трудового представительства и защиты в малом бизнесе	156
<i>Терещенко О. В.</i>	
Влияние информационно-коммуникационных технологий на изменения рынка труда: к постановке задачи	165
<i>Максимов Б. И.</i>	
О проблемах и путях возрождения села с использованием человеческого капитала	173
<i>Зоны уязвимости в пространстве возможностей</i>	
<i>Тощенко Ж. Т.</i>	
Прекариат — новое явление на рынке труда	182
<i>Сизова И. Л., Осипова О. С.</i>	
Развитие прекарности в трудовых отношениях в сфере малого и среднего бизнеса	192
<i>Логинова Л. В.</i>	
Институционализация прекарнизации как наступление капитала на трудовые права и интересы работников	212
<i>Евдокимова Е. П.</i>	
Профессиональные траектории петербуржцев в эпоху перемен: усиление гибкости и тенденции прекарнизации	223
<i>Толстокурова А. В.</i>	
Прекрасная половина прекариата: проблемы и вызовы украинских мигранток-домработниц	232
<i>Еремичева Г. В.</i>	
Жизненные траектории и прекарнизация трудовых отношений в сфере занятости (на примере жителей Санкт-Петербурга)	251
<i>Попова И. В.</i>	
Развитие прекарности в трудовых отношениях и социальная защищенность наемного труда	262
<i>Труд без гарантий: свободный, вынужденный или отчужденный</i>	
<i>Чилипенко Ю. Ю.</i>	
Работодатель малого и среднего бизнеса как субъект социально-трудовых отношений в России	270
<i>Мордишева Л. Н.</i>	
Неустойчивые формы занятости. Заемный труд	281
<i>Васькина Ю. В.</i>	
Уровень жизни молодых специалистов промышленных предприятий	295

Артём О. Я.

Ориентированность студентов, получающих техническое образование на трудоустройство по специальности 308

Колесникова Е. М.

Педагоги частного и государственного дошкольного образования в России. . . 317

Секция 3. Новые методологические решения и походы

Божков О. Б., Саганенко Г. И.

Как социологи осваивали математику и ЭВМ 331

Каныгин Г. В.

Компьютерные методы в социологии 343

Полтинникова М. С.

Математические модели в качественной социологии 355

Иудин А. А.

Комплексный анализ социальной ситуации в типологии социологических исследований 361

Игнатова С. Н.

Биографический подход в исследованиях трудовой мобильности 368

Мальцева А. В.

Концепция диспозиционной регуляции как методология исследования социальных намерений соискателей рабочих мест на рынке труда 379

Меньшикова Г. А.

Shared Governanse как технология управления творческими видами труда . . . 390

Дудченко О. Н., Мытиль А. В.

Опыт применения методики сопоставления оценок в исследованиях трудовой сферы 405

Секция 4. Молодежь и старики или О старых и малых

Иванова Е. И.

Межпоколенные социально-профессиональные перемещения в современной России 413

Богданова Е. А.

Маломобильные пожилые в современной России: биографические аспекты социального исключения. 422

Ермилова А. В.

Специфика трудовой мотивации пенсионеров, проживающих в столице и в областном центре РФ: социологический аспект 431

Холявин А. О.

Патрисипаторная забота: между теорией и практикой 441

Низамова А. Н.

Конфликты долгосрочной институциональной заботы о людях пожилого возраста (на материалах полевого исследования) 449

Авторы 456

ПРЕДИСЛОВИЕ

Несколько последних месяцев своей жизни Владимир Александрович Ядов оказался территориально оторванным от основного места его работы. Уменьшилось число встреч с коллегами. Состояние его здоровья заметно ухудшалось. Все это вызывало тревогу. И тем не менее известие о его смерти 2 июля 2015 года, как часто это бывает, оказалось для всех неожиданным. Оно вызвало сильнейшую боль невосполнимой утраты. Известие об этом событии заполнило пространство электронной почты и телефонных сетей. Ученики и соратники Владимира Александровича писали письма о своих переживаниях в связи с кончиной Владимира Александровича, делились воспоминаниями о нем, рассказывали об отдельных эпизодах встреч и сотрудничества с ним (эти материалы можно найти на сайте Cogita.ru).

Когда накал эмоций начал постепенно спадать, мы приступили к обсуждению возможных научных мероприятий, посвященных памяти Владимира Александровича. Мероприятий, которые бы позволили социологическому сообществу не только дать оценку вклада Владимира Александровича в развитие отечественной социологии и достойно почтить память о нем, но рассмотреть и оценить состояние тех социальных проблем, которые требуют своего решения и в науке, и в жизни российского общества.

Во время одного из таких обсуждений руководитель Центра исследований социально-трудовой сферы СИ РАН Б. Г. Тукумцев предложил мне, имея в виду мой опыт проведения Голофастовских чтений в Социологическом институте, возглавить оргкомитет первых чтений памяти В. А. Ядова. Поскольку мы оба много лет не только работали, но и дружили с Владимиром Александровичем, я не смог отказаться от этого предложения. Тогда же было высказано пожелание посвятить эти чтения, прежде всего, проблемам труда, поскольку в этой области социологического знания именно В. А. Ядов был в СССР одним из первопроходцев.

Любое серьезное мероприятие требует финансовой и организационной поддержки. Была написана заявка на грант в РФФИ. Значительное содействие оказали оргкомитету конференции руководство Социологического института РАН. Содействие оказали также члены Научного совета Центра исследований социально-трудовой сферы СИ РАН, Исследовательский комитет «Социология труда» РОС, Санкт-Петербургская Ассоциация социологов (СПАС). А РФФИ поддержал нашу заявку (проект № 15–06–21049).

Разумеется, работа по подготовке чтений началась задолго до того, как было получено подтверждение от Фонда. В итоге «Первые Ядовские чтения» состоялись в Санкт-Петербурге 14–16 декабря 2015 года в помещении Европейского университета в СПб. Такова вкратце история этой инициативы.

В ходе подготовки чтений стало очевидно, что масштаб личности и деятельности Ядова в социологии и сфера научных интересов настолько огромны, что при всем желании не удастся ограничиться проблемами трудовой сферы. Поэтому тематика чтений была расширена и в последней редакции включила в себя четыре направления, которые получили свое организационное оформление в виде секций: 1) В. А. Ядов: становление и развитие отечественной социологии; 2) Современные проблемы труда и трудовых отношений; 3) Новые методические решения и подходы при изучении трудовых отношений; 4) Проблемы труда у молодежи и пожилых людей.

Наряду с этим оргкомитет принял решение начать чтения с обсуждения вопросов более широкого порядка, которые всегда были актуальны для Владимира Александровича в формате круглого стола «Социология в России XXI века»:

- 1) Статус и позиция социологии и социологов в современной России;
- 2) Гражданская ответственность социолога. Между критикой и сервильностью;
- 3) Смена поколений — куда движется российская социология;
- 4) Что происходит с социологическим образованием в России?
- 5) Что происходит с социологическим сообществом?

В завершение замечу, что структура сборника воспроизводит ход чтений и включает, соответственно, пять разделов:

1. Заметки о круглом столе;
2. Секция 1. В. А. Ядов: становление и развитие отечественной социологии;
3. Секция 2. Современные проблемы труда и трудовых отношений;
4. Секция 3. Новые методические решения и подходы при изучении трудовых отношений;
5. Секция 4. Проблемы труда у молодежи и пожилых людей.

В работе чтений, кроме петербуржцев и москвичей, приняли участие социологи из Уфы, Нижнего Новгорода, Саратова, Самары, Екатеринбурга, Пензы, Барнаула, Кемерово, Ярославля, а также Минска и Киева.

Председатель Оргкомитета О. Б. Божков

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ОРГКОМИТЕТА О. Б. БОЖКОВА

Основатели советской социологии в конце 1950 годов были исключительно яркие и талантливые люди. Социология в СССР практически зарождалась с нуля. Владимир Александрович Ядов вместе с Андреем Григорьевичем Здравомысловым были создателями и организаторами проведения первого концептуально обоснованного социологического исследования на всех его этапах: от разработки программы до теоретических и прикладных выводов. Исследование, получившее название «Человек и его работа», по сути, стало первым эмпирическим исследованием, задавшим для многочисленной армии самостоятельных исследователей, включая заводских социологов, стандарт и образец. Перу Владимира Александровича принадлежит первый советский учебник по социологии и ряд учебных пособий, по которым обучалось не одно поколение и советских, и российских социологов. И к использованию математики и вычислительной техники в российской социологии Ядов имеет самое прямое отношение. С его уходом завершилась целая эпоха советской российской социологии.

Когда мы работали над программой этих чтений, члены оргкомитета стремились к тому, чтобы они не стали «поминальной молитвой или заупокойной мессой». В последнее время Владимир Александрович неоднократно говорил, размышлял и писал о будущем отечественной социологии. Мы планировали эти чтения как обзор и оценку того, что сделано в социологии, а также как размышления о ее будущем.

Недавно Дмитрий Шалин, бывший сотрудник лаборатории, которой руководил Владимир Александрович, а ныне профессор университета в штате Невада, переслал мне свою переписку с В. А. Ядовым. Одно из первых писем датировано 2011 годом, а последнее 2015-м. Дмитрий — вездливый интервьюер и задавал он своему бывшему шефу, в том числе и неудобные, вопросы. Завораживает искренность ответов Владимира Александровича, точность его оценок и особая озабоченность именно будущим нашей отечественной науки.

Владимир Александрович понимал, что работа социологов имеет смысл лишь в том случае, если она доходит до общества, до власти и до людей, у которых социолог получает первичную информацию. Он пользовался каждым случаем появления у него корреспондентов газет для того, чтобы донести до широкой публики результаты и выводы исследований.

К участникам чтений обратился вице-губернатор Санкт-Петербурга **Александр Николаевич Говорунов**¹

Уважаемые коллеги!

Я рад приветствовать всех участников данной конференции, посвященной памяти выдающегося ученого социолога и организатора науки Владимира Александровича Ядова! Значение личности Владимира Александровича и его вклад в становление и развитие социологии в нашей стране и на международном уровне никому из присутствующих не нужно объяснять. Я бы хотел, несмотря на мемориальный характер сегодняшнего мероприятия, подробнее остановиться на практических вопросах, которые касаются эффективности взаимодействия социологии и государственной власти.

Конечно, прежде всего, представителей исполнительной власти города интересуют результаты прикладных социологических исследований. Но мы понимаем, что без развития теоретических и методологических основ современной науки об обществе невозможно движение к правильному пониманию происходящих в нем процессов. Ленинградская социологическая школа, основателем и бессменным лидером которой многие годы был Владимир Александрович Ядов, дала и продолжает давать стране множество ярких ученых, квалифицированных кадров для решения важнейших задач, в том числе стоящих перед структурами власти.

Губернатор нашего города и Правительство Санкт-Петербурга хорошо понимают значение и роль социологии, необходимость активного сотрудничества со специалистами этой научной сферы. Мы намерены развивать и совершенствовать систему государственного заказа социологических исследований, заинтересованы в здоровой конкуренции на этом рынке.

Сегодня вы работаете в условиях реформирования Академии наук и системы образования, когда важнейшей задачей становится сохранение и развитие того потенциала, который был накоплен за прежние годы. Конечно, не все вопросы можно решить на местном уровне, но власти Петербурга делают и будут делать все возможное для поддержки развития социологической науки и профессиональных практик социологов в нашем городе.

Мониторинг благосостояния и политических настроений петербуржцев ведется в Петербурге регулярно с 1989 года. Данные этих исследований в целом дают возможность «держать руку на пульсе» и своевременно реагировать на происходящие в нашем городе изменения.

Социологические исследования играют существенную роль в повышении эффективности решений, принимаемых городскими органами управления. Они являются важным инструментом для определения основных направлений развития экономики и социальной сферы Северной столицы.

¹ Текст этого обращения огласил на чтениях помощник А. Н. Говорунова Павел Иванович Дзыгивский.

Кроме показателей экономического развития, нас интересуют такие всеобъемлющие параметры, как качество жизни населения, степень удовлетворенности людей различными аспектами своего существования, доверие к власти, популярность в обществе тех или иных политических идей. Хотелось бы обратить ваше внимание на то, что Администрация Губернатора особенно заинтересована в том, чтобы социологические исследования позволяли получать данные с разбивкой по районам. Результаты, полученные благодаря такой классификации, станут важным фактором для формирования оценки эффективности работы глав районных администраций.

Как вы знаете, Правительство Санкт-Петербурга уделяет большое внимание вопросам стратегического планирования. Сегодня, в условиях экономических и политических потрясений, стратегия развития города является не столько бизнес-проектом, сколько нашим общим ценностным выбором в пользу успешного роста и развития будущих поколений петербуржцев — наших детей и внуков.

Современные технические возможности позволяют нам использовать новые средства социальных коммуникаций, немислимые прежде по широте охвата населения и степени вовлеченности людей в информационные обмены. Социологические исследования становятся все более оперативными, дают все больше фактического материала, но это не снимает проблемы истолкования результатов или проблемы неискренности респондентов в ходе опросов населения.

Очень актуальным является вопрос точности предсказаний электорального поведения людей, их готовности к массовым политическим действиям, их реакции на различные социальные процессы. Самой трудной задачей для любого руководителя является предвидение последствий принимаемых им решений. Именно поэтому нас крайне интересует способность социологов давать достоверные прогнозы развития политической и экономической ситуации в городе и стране.

Резюмируя сказанное: руководство Санкт-Петербурга настроено на дальнейшее плодотворное сотрудничество с социологическим сообществом. Надеюсь, что взаимодействие социологов с Администрацией Губернатора Санкт-Петербурга и другими структурами городской власти не только будет продолжено, но и активизируется, потому что наша эффективная совместная работа — один из факторов стабильности и благополучия общества.

ЗАМЕТКИ С КРУГЛОГО СТОЛА «СОЦИОЛОГИЯ В РОССИИ XXI ВЕКА»²

Открывая заседание Круглого стола, модератор Е. А. Здравомыслова (ЕУСПб) отметила, что определение места и роли социологии было и остается актуальным в России. Оно волновало и Ядова.

Первым выступил В. Волков (ЕУСПб) с тезисом о том, что российская социология по сути решаемых проблем и стоящих перед ней вызовов не отличается от других «социологий». По его мнению, тон в развитии социологии по-прежнему задают США благодаря огромному пути, уже пройденному американской социологией; однако сегодня академическая и критическая социология и в США переживают далеко не лучшие времена. Это означает, что, вслед за американской, российская социология тоже будет вынуждена отказаться от нормативной критической проблематики, развивая «сервильную социологию», то есть замеры рейтингов и услуги рынку в продаже товаров. По классификации М. Буравого, это означает рост прикладной социологии за счет сужения поля деятельности трех остальных сфер науки — критической, публичной и профессиональной. Новым вызовом для российской социологии является и «революция данных»: огромные базы данных о поведении пользователей, обработка которых создает невиданные, но пока нераскрытые возможности для широких обобщений, иногда безо всякой опоры на теорию. В качестве позитивного использования новых баз данных автор назвал эмпирическую социологию права, разрабатываемую в Европейском университете — своего рода модель социологии будущего, совмещающую все четыре сегмента структуры социологии и позволяющую добиваться строгости работы с данными при их широком обобщении.

Д. Иванов (СПбГУ) продолжил критическую линию в оценке места социологии в России, сделав акцент в своем выступлении на «идеологических разворотах», якобы имевших место в ее развитии как в 1960-е гг., так и в настоящее время и связанных с отказом от «морального посыла», без которого социология лишается своего критического смысла. Как считает Д. Иванов, аналогичные процессы происходят в социологии повсеместно. Отсюда — поворот

² К сожалению, во время чтений не удалось сделать аудиозапись Круглого стола. Поэтому для изложения содержания выступлений воспользуемся записями, которая сделала участница чтений из Минска Лариса Титаренко.

к проблеме социального неравенства, проявившийся на конгрессе Международной социологической ассоциации в 2014 г., в ажиотажном интересе мировой аудитории к книге Т. Пикетти «Капитал в XXI в.», к междисциплинарности. Активное реагирование социологов на рост неравенства в мире — это, по мнению Иванова, попытка избежать «смерти», когда социология в современном мире перестанет быть полезной, необходимой. Д. Иванов также отметил, что если на Западе «золотой век» социологии пришелся на 1970–1980-е гг., то в России это были 1990-е гг., с их бешеным темпом социологической активности, бумом социологических организаций и образовательных институтов. По его мнению, В. А. Ядову довелось активно работать как на первом из этих этапов, так и на втором. Сегодня же российская социология разделена на «концептуальный центр» (Москва и Санкт-Петербург), успешно занимающийся профессиональной деятельностью, и «периферию» (все остальные регионы), выживающую за счет обслуживания нужд государства и рынка. Данное противоречие вновь ставит на повестку дня вопрос о незавершенной институционализации российской социологии.

В. В. Костюшев (НИУ ВШЭ СПб) главным модусом функционирования российской социологии назвал профессиональное образование. Согласившись с тем, что в советское время социология развивалась как «идеологический проект сверху», он попытался раскрыть механизм влияния этой «родовой травмы» на последующее развитие социологии в России, окончательно преодолеть которую могла бы сегодня помочь единая сплоченная профессиональная ассоциация социологов, а также демократические перемены в России, которые сделали бы социологию вновь востребованной в обществе.

Е. Л. Омельченко (НИУ ВШЭ СПб) в своем выступлении отметила, что считает себя ученицей В. А. Ядова и особенно ценит то, как «Ядов учил мыслить и перебивать». По ее мнению, несомненной заслугой В. А. Ядова, повлиявшей на ход развития социологии во всей России, был его неизменный интерес и поддержка сети критических социологов на периферии. Остановившись в частности на Волжском регионе, она показала роль В. А. Ядова в профессиональном становлении как региональной социологии, так и отдельных ее представителей, ряд которых в настоящее время работает в Петербурге. Будучи признанным специалистом в социологии молодежи, Е. Омельченко остановилась также на молодежных исследованиях, проблемах «отцов и детей», упомянула гендерные и демографические проблемы как особенно важные для разработки в современной России.

Завершал выступления на Круглом столе М. М. Соколов (ЕУСПб). Сопроводив свое выступление графическими материалами, М. М. Соколов продолжил развивать тезис о возможной «смерти» социологии в современном российском обществе, так как она не смогла «исполнить ряд собственных обещаний». Автор провел параллель между СССР и социологией: оба феномена «претендовали на то, чем никогда по сути не являлись». Так, СССР обещал социальное равенство и братство, а на деле, как показывали критиче-

ские исследования еще в советское время, управлялся политической элитой и обслуживал в первую очередь ее интересы. Социология, по мнению М. М. Соколова, в советское время привлекала людей с ущемленной идентичностью — тех, которые хотели реализовать себя в исследованиях. Она совсем не была похожа на американскую социологию: советская социология «разоблачала» секреты, известные всему народу, открыто артикулируя и «выражая в процентах» известные истины. Социология советского типа была востребована именно в советском обществе. В новом российском обществе она либо исчезнет в ближайшие 50 лет, либо круто изменится.

Дополнением к круглому столу стало выступление председателя РОС В. А. Мансурова. Он подчеркнул, что формат социологических чтений давно прижился в российской социологии и признан удачным, т. к. привлекает к участию многих ученых со всей России. Признав огромный вклад В. А. Ядова в советскую и российскую социологию, В. А. Мансуров отметил, что роль Ядова как организатора науки в постсоветскую эпоху полностью проявилась в Москве, и, хотя он не создал теории мирового уровня, именно Ядов принес в Россию многие зарубежные идеи, которые прижились в российской социологии. По мнению В. А. Мансурова, российская социология успешно институционализируется, следуя в своем развитии тем же трендам, что и другие социологии в мире, в том числе переживая в нынешнее, кризисное для науки время не свой близкий конец, а новую мобилизацию, предполагающую переосмысление методов, подходов и т. п. Подчеркнув организующую роль РОС, В. А. Мансуров оптимистически отметил, что эта структура объединяет сегодня несколько тысяч профессиональных социологов.

Тезис о кризисе российской социологии никого в зале не оставил равнодушным и вызвал полемику. Научный руководитель Центра исследований социально-трудовой сферы СИ РАН Б. Г. Тукумцев признал, что советская социология возрождалась решением «сверху», однако подчеркнул, что исследование молодых рабочих, проведенное В. А. Ядовым и А. Г. Здравомысловым и положенное в основу книги «Человек и его работа» (1967), стало самостоятельной вехой в развитии социологии в России, позволившей В. А. Ядову создать и опубликовать исследовательские методики — от первой книжки «Методология и процедуры социологических исследований» (1968) до «Стратегии социологического исследования» (2000) — учебного пособия, уже выдержавшего восемь переизданий. Нынешние острые проблемы социологии связаны, на взгляд Б. Г. Тукумцева, с тем, что множество открытых в 1990-е гг. кафедр и факультетов социологии, обучающихся и поныне студентов, никак не связаны с социологической практикой: необходимо вернуть ученых-практиков в вузы, соединить обучение и практику. Трудно не согласиться с этим тезисом, проблема в том, как это реально осуществлять, учитывая разные ведомственные интересы и оплату труда в вузах, не привлекающую в них успешных практиков.

Ярким было выступление Г. Г. Татаровой (ИС РАН), призвавшей всех социологов России к сплочению в решении профессиональных проблем и одно-

временному отказу от конфликтного выяснения частных вопросов. Как подчеркнула Г. Г. Татарова, социологи должны постоянно помнить о своей ответственности за предоставляемые ими данные и их интерпретацию перед своим народом, а также перед научным сообществом. В дальнейшей дискуссии также приняли активное участие В. В. Федоров (ВЦИОМ), И. Б. Олимпиаева (председатель правления НОО «СПАС»), петербургские социологи М. В. Масловский, Т. З. Протасенко, И. И. Травин и др.

Подводя итоги круглого стола, Е. А. Здравомыслова вновь подчеркнула, что социология, в зависимости от социально-политических условий, имеет разные траектории развития, поэтому в демократическом обществе она использует иные методы, чем в тоталитарном обществе, и перспективы ее влияния на общество в таком случае также будут различаться. Круглый стол скорее остро поставил ряд важных вопросов, озвучил некоторые прогнозы будущего развития российской социологии, но ни в коем случае не подвел черту под этим обсуждением. Хотелось бы надеяться, что эта тематика получит дальнейшее развитие на страницах социологических журналов и на предстоящем пятом конгрессе РОС в Екатеринбурге.

Дополним эти заметки двумя выступлениями, авторы которых любезно предоставили в оргкомитет свои тексты.

Дмитрий Вячеславович Иванов (СПбГУ)

Начну с того, что соглашусь с Вадимом Волковым: «золотой век» социологии остался в прошлом, в середине XX века. Сейчас социология переживает кризис внимания. Социологов не читают, не слушают, не ценят. «Левый поворот», о котором говорил Вадим Волков, к концу века себя исчерпал, и социология попала под сокращение так же, как система велфэра. Но и «правый поворот» себя уже исчерпывает. Маятниковая, двухпартийная система под угрозой ультралевых и ультраправых движений. В этих условиях социологии нужно доказывать свою актуальность, бороться, чтобы быть востребованной. Упомянутый здесь проект «публичной социологии» Майкла Буравого — одна из попыток решить проблему дефицита общественного внимания. И не стоит объединять публичную социологию и критическую социологию. В проекте Буравого преобладающий мотив — поиск новых способов привлечения внимания, новых коммуникационных форм и форматов. Но новых идей у господствующего поколения социологов, вышедших из «золотого века» 60-х, — нет.

Сейчас мы можем отчетливо видеть тематический тренд: от глобализации к неравенству. Темы мирового конгресса и конференции Европейской социологической ассоциации свидетельствуют о переориентации общества на изучение неравенства как сквозной и объединяющей темы социологии. Статистика публикаций в Web of Science тоже указывает на этот тренд. В начале 2000-х глобализация догнала неравенство по популярности.

К 2015 г. глобализация отстала, о неравенстве за последние семь-восемь лет опубликовано в 2 раза больше работ. Но вот парадокс: в изучении неравенства социологи источник вдохновения ищут теперь не у Маркса. Буравой, Буман и другие лидеры социологического истеблишмента цитируют Тома Пикетти и Папу Франциска. Лидеры социологического сообщества обращаются к ним за идеями, но ведь кто-то собирает для Пикетти данные и кто-то пишет для Папы Римского речи.

Социология возвращается к своей изначальной теме. Я заметил, как коллеги встрепенулись, когда Вадим Волков сказал, что «если убрать из гендерной социологии тему неравенства, то ничего не останется». Но ведь если убрать из социологии права тему неравенства, тоже ничего не останется. Это наш изначальный предмет. Философия рассуждает о человеке, социология — о людях, о множестве разных людей.

Наряду с тематическим трендом можно выделить еще три тренда в сегодняшней социологии. Теоретический тренд — сдвиг от дискурса «кризиса» и проектов интеграции к метатеоретизированию (дискурсы «поворотов» и поиски новой объектности). В поисках решающей метафоры перебирают «сети», «потоки», «текучесть» и т. д. В поисках решающей метафоры помогает еще импорт метафор из смежных областей. Методологический тренд — это сдвиг от противопоставления и комбинирования количественных и качественных методов к перформативному знанию и технологиям Big Data. Идеологический тренд — переход от идей защиты «гражданского общества», которые доминировали у социологов 90-х, к новой атаке на капитализм.

Теперь обратимся к ситуации в российской социологии. «Золотой век» для отечественной социологии был в 90-х годах. В это время произошел всплеск институционализации. Быстро создавались исследовательские организации, институты, факультеты, кафедры, журналы. Если использовать термин из истории капитализма и индустриализации, это была эпоха грюндерства. Все мы, здесь сидящие, представляем организации, основанные в 90-х или выросшие из тех организаций. Быстрый рост привел к неоднородности.

Социология институционализировалась в виде структуры типа «центр — периферия», где «центр» — комплекс специализированных социологических организаций, а «периферия» — множество организаций, в деятельности которых социология — это только часть исследовательского комплекса. Произошло сосредоточение социологии как профессиональной деятельности в Москве, Санкт-Петербурге и нескольких крупных городах. Регулярно и однозначно вести «жизнь социолога», то есть проводить исследования, публиковать их результаты, преподавать, учиться, быть членом профессионального сообщества, в России можно там, где специализированные социологические организации образуют единую систему — институциональный «центр».

Социологическая «периферия» же характеризуется фрагментацией и смещением собственно социологических практик с практиками, характерными для иных видов и сфер деятельности. На институциональной «пери-

ферии» социологии действуют маркетинговые организации, отчасти укомплектованные профессиональными социологами и проводящие многообразные исследования электорального и потребительского поведения с применением социологических методик. К социологической «периферии» следует также отнести практику преподавания социологии в непрофильных учебных заведениях. Для деятельности преподавателей социологической «периферии» характерны совмещение социологии с другими гуманитарными дисциплинами и приспособление содержания курсов и манеры подачи материала к нормам иного, не социологического профессионального сообщества. На институциональной «периферии» социология востребована как часть комплекса, включающего маркетинговые, менеджерские, психологические компоненты. Если институционализируемая социология локализована в относительно небольшом числе специализированных организаций, образующих в Москве и нескольких крупных городах институциональный «центр», то не специализированная и слабо институционализируемая социология образует институциональную «периферию» в тех же городах и является по существу единственной формой социологии на бескрайних просторах России.

Если рассматривать современную социологию в России с точки зрения ее содержания — разрабатываемых идей, исследуемых предметных областей, практикуемых подходов и получаемых результатов, то обнаруживается та же двойственность, то же разделение на «центр» и «периферию». «Центр» концептуального развития образуют тяготеющие к мировому социологическому мейнстриму исследования, исследования, интегрированные в концептуальную традицию западной социологии, отличают прагматическая рецепция, когда осваиваемый концептуальный аппарат используется в качестве готового инструмента для работы с российским материалом, и рефлексивная рецепция, когда осваиваемый концептуальный аппарат становится предметом, материалом критического теоретизирования и дальнейшего концептуального развития.

На концептуальной «периферии» социологии живут те, кто разрабатывает альтернативные социологическому мейнстриму идеи. Охотно заимствуя у западных исследователей тезис о глубоком кризисе социологии, приверженцы классического исторического материализма и неклассической социальной науки предлагают основать науку об обществе заново. Совершенно в духе Конта, Спенсера и Маркса авторы «новых» социологий стремятся к поиску «первоэлементов» социальной реальности, социальной субстанции и к созданию системы объективных и универсальных законов развития общества.

Маргинальность концептуальной «периферии» отнюдь не всегда сопровождается ее институциональной маргинализацией. Многие поборники «новой» социологии занимают ключевые позиции в научно-исследовательских, образовательных организациях и профессиональных ассоциациях. Структуру социологии в России можно представить в виде матрицы 2x2:

	Концептуальная структура	
Институциональная структура	Центр	Периферия
Центр	«Явная» социология	Квазисоциология
Периферия	«Латентная» социология	Контрсоциология

В России сосуществуют четыре сегмента социологии. Во-первых, есть *явная социология* — сегмент, образуемый проводимыми в рамках социологических организаций и концептуально интегрированными в международные дискуссии исследованиями. Именно к этой социологии на букву «Я» принадлежал Ядов. Во-вторых, есть *латентная социология* — сегмент, образуемый проводимыми в рамках несоциологических организаций и проектов, но концептуально тяготеющими к стандартам мировой социологии исследованиями. Латентная социология представлена профессиональными исследователями электорального и потребительского поведения, а также преподавателями социологии на несоциологических факультетах. Латентной социологии в жизни гораздо больше, чем явной социологии. В-третьих, есть *квазисоциология* — сегмент, образуемый институционализированными в рамках социологии, но концептуально маргинальными, альтернативными по отношению к мировой социологии работами. В-четвертых, есть *контрсоциология*, которая представлена не связанными институциональными нормами социологии энтузиастами создания социальной науки заново.

Концептуальная и институциональная неоднородность социологии в России — это результат ее предшествующего развития, происходившего большую часть времени под идеологическим прессом и за «железным занавесом». Но одновременно эта неоднородность может быть представлена как основание и ресурс ее своеобразного развития в контексте исчерпания модернистского проекта «социология» и замещения его постмодернистским проектом мультипарадигмальной и мультидисциплинарной социальной науки. Этот проект явился приемлемой для социологического сообщества формой признания и одновременно альтернативой постмодернистской концепции «конца социологии».

Ну и в завершение — о поднятой здесь по понятным причинам теме жизни и смерти. Социологии не было еще каких-то двести лет назад. Поэтому представить себе мир без социологии еще через двести лет вполне возможно. Но нам предстоит жить в мире, где социология еще есть. Жизнь испытывается через боль. Так что обсуждаемые здесь проблемы социологии — признак жизни.

Михаил Валентинович Масловский (СИ РАН, НИУ ВШЭ СПб)

Уважаемые коллеги!

Я хотел бы сказать несколько слов в продолжение мини-дискуссии между Д. Ивановым и В. Волковым по поводу критической и публичной социологии. Я не думаю, что эти два направления следует отождествлять. Критическая

социология не обязательно является публичной. Более того, критическая социология может быть эзотерической, когда она принимает форму критической теории. Следует отметить, что в отечественной социологической литературе современная критическая теория представлена явно недостаточно. Для продвижения этого направления много сделал наш белорусский коллега Владимир Фурс, к сожалению, очень рано ушедший из жизни. Долгое время критическая теория ассоциировалась, прежде всего, с неомарксизмом Франкфуртской школы, а после упадка влияния этого течения значительное влияние на представителей критической социологии оказали идеи Мишеля Фуко. Но в последнее время важнейшим источником для новых версий критической теории становится концепция «воображаемого установления общества» Корнелиуса Касториадиса. Об этом можно судить, например, по многочисленным публикациям в журналах *European Journal of Social Theory* и *Thesis Eleven*. Кроме того, на проходившей в конце августа этого года в Праге конференции Европейской социологической ассоциации состоялась презентация нового теоретического журнала *Social Imaginaries*, который будет развивать данное направление. Своеобразные формы критической теории представлены в рамках концепции множественных модернов. Это можно видеть, например, в работах Йохана Арнасона, занимающего позицию «между Вебером и Касториадисом», а также в работах другого крупного теоретика модерна Питера Вагнера. Кстати, менее двух недель тому назад Вагнер выступал с докладом в Высшей школе экономики в Петербурге. Однако аудитория этого доклада была весьма немногочисленной, что лишний раз свидетельствует о недостаточной включенности отечественных исследователей в актуальные дискуссии мировой социологии.

И заметки Ларисы Григорьевны Титаренко, и представленные выступления, как нам кажется, передают остроту и интеллектуальную насыщенность дискуссии.

СЕКЦИЯ 1 В. А. ЯДОВ: СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ СОЦИОЛОГИИ

Б. З. Докторов

ВЛАДИМИР ЯДОВ: ЧЕЛОВЕК, ПОЛНОСТЬЮ ВЫПОЛНИВШИЙ СВОЕ ПРЕДНАЗНАЧЕНИЕ

Почти полгода прошло со дня смерти Владимира Александровича Ядова (25.04.1929— 02.07.2015). И пора понять и сказать, что всем нам повезло быть современниками, коллегами, учениками человека, осознавшего свое предназначение и нашедшего свое счастье в том, что он смог полностью исполнить его. Мы общались — лично или через его книги — с человеком, наделенным уникальным социальным чутьем, и пониманием, и даром делиться своими знаниями.

По моему мнению, Ядов — это ученый и личность такого масштаба, что при изучении его биографии и творческого наследия в высшей степени уместно, даже необходимо обращаться к истории науки. И опираться при этом на принципы анализа процессов и результатов деятельности ученых, писателей и художников, оказавших выдающееся влияние на развитие науки, искусства, общества в целом.

Совокупность многих личностных и макросоциальных обстоятельств определили их особую роль в создании научной и художественной картины мира. Внешне это иногда выглядит так, что какая-то высшая сила поручила им сообщить всем остальным нечто жизненно очень важное, научить чему-то крайне необходимому.

Мне приходилось уже писать о причинах слабости, робости наших историко-биографических исследований, касающихся, в частности, современной российской социологии. Их много, но отмечу, на мой взгляд, главную. Мы не считаем, что имеем право на свою историю. Мы заиклены на теории и методах познания социального мира, на предметно-объектных аспектах изучаемых феноменов и процессов. Но не отдаем себе отчет в том, что главное в науке — это исследователь.

На наших глазах, в течение нескольких последних лет ушла значительная часть людей, стоявших у истоков современной российской социологии. Мы

как научное сообщество — осиротели. Неужели и уход Ядова не заставит нас задуматься о том, что изучение нашего прошлого — неотложная задача, стоящая перед всеми нами? Или мы добровольно отказываемся от него?

Настоящий текст — это попытка обозначить самые общие «точки» биографии Ядова, разработка которой потребует многих лет и значительных усилий. Не только собственно интеллектуальных, необходимо также осознание многих нравственных проблем. Ведь создание портрета Ядова подразумевает осуществление многоаспектного и многослойного анализа более чем полувекового развития советской и постсоветской социологии, а также изучения и оценки деятельности многих и многих наших коллег.

Поколение первых советских социологов было сформировано войной и «оттепелью»; им предстояло создать российскую социологию с «нуля». Назову лишь тех из них, с кем Ядова связывали многолетние дружеские связи, кого он характеризовал добрыми словами в интервью и о ком писал в письмах: Галина Андреева и Борис Грушин, Татьяна Заславская и Андрей Здравомыслов, Игорь Кон и Николай Лапин, Юрий Левада и Геннадий Осипов, Анатолий Харчев и Овсей Шкаратан, Владимир Шубкин и еще совсем немногие.

Ядов — один из них, и его наследие должно рассматриваться в контексте сделанного всеми, более того, и представителями следующих профессионально-возрастных когорт. Такова моя общая исследовательская установка. Но сейчас я хотел бы наметить без аргументации и взаимоувязки лишь то, что отличает биографию Ядова от прожитого другими и что, мне кажется, лежит в основании уже получившего распространение в нашей историографии понятия «феномен Ядова». При этом используются материалы моих интервью, проведенных с Владимиром Александровичем в разные годы, наша многолетняя переписка, а также воспоминания о нем друзей и коллег.

Из всех первопроходцев только Ядов имеет прямое отношение сразу к трем элементам фундамента нашей социологии: основополагающая — «Человек и его работа», вечная книга по методологии социологического исследования и для многих до сих пор трудная и потому плохо понимаемая диспозиционная теория личности. Более того, серия его статей по полипарадигмальности современной теоретической социологии во многом обеспечила «бескровный» переход от советского к постсоветскому периоду отечественной социологии. Возможно, тем самым ему удалось решить уникальную задачу науковедения и организации науки.

Уже при рождении, всего через 12 лет после революции, Ядов был заряжен энергией тех, кто искреннее многих других верил в ее идеалы и старался следовать им. Таковы были грамотные и общественно активные выходцы из российских провинциальных городов и еврейских местечек. Именно оттуда в Ленинград приехали на учебу его будущие родители и встретились там. Сыну они дали имя Ленина, а дочь назвали в честь Инессы Арманд.

Детский друг Ядова, ставший генералом авиации, вспоминал, как Владимир, еще в довоенные годы, висел на перилах балкона на шестом этаже. На-

учная смелость Ядова обнаруживается в том, что на протяжении всей жизни он брался лишь за масштабные исследовательские проекты, всегда стремился быть «на передовой».

Ядов — единственный среди социологов своего поколения, который еще в период войны ушел из школы и поступил в военное училище. Хотел стать летчиком. Не прошел по физическому состоянию, не согласился учиться на техника по обслуживанию самолетов и через год вернулся в школу. Электронное письмо, которое я получил от Ядова в начале октября 2013 года, начиналось словами: «Я бы сказал, что прожил удивительно счастливую жизнь» и оканчивалось: «Что не успел сделать? Все, к чему лежала душа, исполнил. Долгов не оставляю. О чем жалею? Жалею лишь о том, что не поспел на фронт».

Жизнь испытывала Ядова и одновременно обогащала его социальный опыт. За отличную учебу на философском факультете ЛГУ и активную работу в комсомоле он получил право без экзаменов поступить в аспирантуру. Однако реализовать эту возможность Ядов не мог. Его несправедливо исключили из партии, и он с большим трудом устроился рабочим на одном из заводов. У многих опустили бы руки, но Ядов боролся за восстановление в партии и победил систему. Много позже его друг Андрей Здравомыслов отмечал: «Если бы Володя согласился с несправедливым выговором, приписывающим ему обман партии, то он никогда бы не стал Ядовым». Добавлю, если бы он не работал на заводе, то — скорее всего — не было бы «Человека и его работы».

Ядов — руководитель первой в СССР социологической лаборатории. Он — один из первых советских социологов, учившихся за рубежом, в Англии; там он узнал многое о современных методах социологии и углубил свои знания в области психологии. Потом все это нашло отражение в его книге «Социологическое исследование. Методология. Программа. Методы» и в диспозиционной теории личности.

Однажды друг семьи Ядова еще по студенческим временам привел к ним мужчину и попросил приютить его ненадолго. Практически не покидая дома, мужчина все время что-то писал на машинке. Позже Ядов узнал, что это был Александр Солженицын. Но подобно Борису Грушину, Ядов не участвовал в диссидентских начинаниях и мог сказать о себе: «Я не участвую в чужих войнах, веду свои». Тем не менее в начале 1980-х гг. Ядов оказался в Ленинграде опальным и на несколько лет был вынужден отойти от активной работы в социологии. Но когда началась перестройка, в Москве не нашлось человека, которому руководство Академии наук и ЦК КПСС могло бы доверить преобразование Института конкретных социальных исследований в Институт социологии.

В большом разговоре о «Школе Ядова» Виктория Семенова рассказала, как в один из дней работы Всероссийского социологического Конгресса в Уфе (2012) посередине большого холла, заполненного приехавшими на конференцию и неорганизованно общавшимися между собой учеными, вдруг поставили стул или табуретку, на которую сел Владимир Александрович.

И сразу вокруг него зароились все собравшиеся. Все «броуновское движение» в холле вдруг организовалось вокруг этой центральной табуретки.

Такова была харизма Ядова, магия его личности. Я уверен, для многих, кто впервые его видел «вблизи», возможно, обменялся парой фраз, это — событие на всю оставшуюся жизнь, тема для многолетних рассказов студентам и коллегам.

Судьба хранила Ядова от того, чтобы не сорваться с балкона, не погибнуть на настоящей войне, не сломаться после исключения из партии и фактически надолго или навсегда потерять право заниматься наукой, не получить непоправимых травм на чужих войнах, не «обидеться» на систему за изгнание из ленинградской социологии. Она дала ему долгую и, как он сам сказал, счастливую жизнь. Временем, обстоятельствами на него была возложена особая миссия — создание российской социологии. И он ее выполнил, хотя никогда не заявлял об этом. Всегда был настроен на познание нового и всегда был открыт людям.

Я. И. Гишинский

В. А. ЯДОВ КАК ТЕОРЕТИК СОЦИОЛОГИИ

Невозможно в одной статье более или менее основательно осветить вклад Владимира Александровича Ядова в отечественную, да и мировую социологию. По складу своего ума, по стилю рассуждений и выступлений В. А. Ядов — Мыслитель, и для полноценного анализа его творческого наследия потребуется время и время. Поэтому постараюсь только наметить пунктиром, как мне представляется, за последние годы движение ядовской мысли по пути к постмодернистскому восприятию мира. В этом моем подходе немало субъективизма и ограниченности. Но зная В. А. Ядова, думаю, что он простил бы мне такую вольность в трактовке его идей. Во всяком случае, не зря же В. А. Ядов настойчиво провозглашал *полипарадигмальность* в науке: «Принципиально важно, что в современной социологии границы между теоретическими парадигмами не жестки... Решающим фактором в многообразии научных направлений является многообразие социального мира...» (Ядов 2009:9,13).

Теоретическое наследие В. А. Ядова многогранно. Это хорошо известные труды по социологии труда (Здравомыслов, Ядов 1967; 2003), по методологии и методике социологических исследований (Ядов 1968; 1987; 1995; 2007), по теории личности и социальной психологии (Ядов 1979; 1994; 2013), многочисленные статьи и доклады. В числе последних — на Мировых социологических конгрессах, где В. А. Ядов представлял и отечественную социологию, и мировую, будучи в руководстве International Sociological Association (ISA). В частности, автору этих строк довелось слушать доклад В. А. Ядова на Мировом социологическом конгрессе в Билефельде (Германия).

Во всех своих трудах, независимо от непосредственного объекта социологического анализа, В. А. Ядов выступал и как теоретик социологии. Но в дальнейшем, во-первых, я остановился на его работе, непосредственно отражающей теоретические взгляды ученого — курсе лекций для магистрантов «Современная теоретическая социология как концептуальная база исследования российских трансформаций» (Ядов 2009). А во-вторых, попытаюсь наполнить (дополнить) общетеоретические послы близким мне правовым и криминологическим материалом.

В. А. Ядов неоднократно упоминает *неопределенность* всего и вся в эпоху постмодерна. «Будущее неопределенно... Высокая аномия, неопределен-

ность...» (Ядов 1994: 173), «постмодернизм с его принципом текучести и неопределенности всего и вся...» (Ядов 2009: 21). Понимание постмодернистской неопределенности развивается в теории права И. Л. Честновым: «Одним из проявлений постклассической картины мира является принцип неопределенности и как следствие — ощущение перманентного риска, неуверенности в настоящем и тем более будущем... Неопределенность порождает признание многогранности, потенциально — неисчерпаемости любого социального явления и процесса как невозможности одного «единственно правильного» его описания и объяснения...» (Честнов 2015: 33,34). Общество постмодерна — общество рисков (У. Бек), оно — опасное общество: «Постмодернизм производит опустошительное действие» (Бурдьё 1996: 10). И это — *наше* общество, *современное* общество, чьи характеристики (глобализация, неприемлемость изоляционизма, виртуализация, фрагментаризация, консьюмеризация, хаотичность — «постмодернистская чувствительность» и др.) плохо осознаются современниками и их правителями³... Это отмечает и Владимир Александрович: «Мы сегодня даже представить не можем, какие понятия будут адекватны в новом тысячелетии, потому что живем понятиями прошлого» (Ядов 2009: 115).

Выше уже упоминалось утверждение *полипарадигмальности* в работе 2009 г., но еще в 1994 г. В. А. Ядов пишет: «Политеоретический подход к объяснению социальных перемен... более информативен и продуктивен в сравнении с каким-либо монотеоретическим» (Ядов 1994: 183). Это имеет принципиальное значение: нет и не может быть «единственно верной» теории, поисками которой увлечены до сих пор ученые многих профессий.

В. А. Ядов, вслед за П. Штомпкой, утверждает *конструктивистский* характер социальной реальности: «Социальный порядок представляется продуктом конструирования субъектом» (Ядов 2009: 25). Это положение чрезвычайно важно для понимания близкой автору этих строк правовой (и не только) реальности. Дело в том, что такие понятия, как преступление, проступность, проституция, терроризм, наркотизм и т. п., — не онтологическая данность, а суть социальные конструкты. «Преступление не онтологическая реальность... Преступление не объект, но продукт криминальной политики. Криминализация есть один из многих путей конструирования социальной реальности» (Hulsman 1986). Убийство как умышленное причинение смерти другому человеку — преступление (ст. 105 УК РФ), но и... подвиг на войне, или же — «трудовая деятельность» (палача), или же — юридически нейтральное умышленное причинение смерти другому человеку в состоянии необходимой обороны. А Че Геваре — террорист или борец за свободу? — вопрошает W. Laqueur (Laqueur 1977: 79). И «храмовая проституция» вовсе не проституция, ибо не носит возмездный характер. Постмодернист-

³ Подробнее об этом: Гилинский Я. Очерки по криминологии. СПб: Алеф-Пресс, 2015. С. 84–110.

ский, конструктивистский подход имеет весьма прикладной характер. Так, деятельность нашего «взбесившегося принтера» — Госдумы, криминализирующей все новые и новые деяния (вроде «оскорблений чувств верующих»), превращает каждого гражданина России (включая автора этих строк) в преступника.

Кто же творец социальных конструктов? Прежде всего — культура. «Именно культура “творит” социальное пространство» (Ядов 2009: 60). Но культура в широком, научном смысле слова, как способ существования общественного человека (Маркарян 1969; 1983), а не в обыденном понимании, как нечто только положительное («культурный человек», «культурное поведение»). Каждое общество обладает своей культурой. «Формирование и поддержание особой для каждого сообщества культуры, т. е. системы разделяемых его членами ценностей, нормативных и иных регуляторов социального взаимодействия...» (Ядов 2009: 32). Культура как способ существования общественного человека включает и «Мону Лизу» и надписи на заборах, и «Улисса» Джойса и алкоголиков. Порождением (конструктом) культуры являются и «преступления», и методы социального контроля над преступностью, что утверждает современная, постмодернистская «культуральная криминология» (D. Garland, J. Ferrel, K. Hayward, J. Young). Поэтому, например, в средневековой Испании за курение табака предусматривалась смертная казнь, она же существует сегодня в эмирате Шарджа для потребителей наркотиков, а в Нидерландах можно спокойно курить марихуану в кофе-шопе и купить рассаду марихуаны в центре Амстердама. Поэтому же смертная казнь отменена сегодня во всех европейских странах (кроме Белоруссии), существует в большинстве штатов США (что делает их, с моей точки зрения, нецивилизованным государством) и ежегодно тысячами применяется в Китае...

Обществу постмодерна присуща фрагментаризация, распадение на субкультуры, возрастные, гендерные, социальные. С этим связано размывание границ, представлений о норме/не-норме. «Нормой бытия социальных институтов является как раз не их стабильность, но именно изменения, реагирующие на динамизм социально-экономических и иных процессов» (Ядов 2009: 40). А следовательно, требуется перенос фокуса внимания с институтов как структур на процессы их формирования (Ядов 2009: 40). Так, например, в современном обществе происходит институционализация коррупции: выполнение ею социальных функций, наличие определенных субъектов, определенных правил игры, символики, сленга, установление известных участникам таксы услуг.

В современном обществе растет социально-экономическое неравенство, существенно определяя настоящее и будущее человечества. Не случайно В. А. Ядов уделяет этому феномену самостоятельную главу/лекцию (Ядов 2009: 49–58). Действительно, как социальное, так и экономическое неравенство было всегда. Поскольку экономическое неравенство в значительной степени совпадает (является следствием) социального, можно говорить об еди-

ном социально-экономическом неравенстве. Вообще оно является следствием как демографических (мужчины/женщины, дети/взрослые) различий, так и общественного разделения труда, и в принципе прогрессивно, способствует развитию производства, технологий, экономики. Но — до известного предела. Социально-экономическое неравенство, будучи «двигателем» прогресса, при достижении некоего максимума, становится его тормозом, вызывая недовольство, восстания, революции или же — застой...

Так вот, в эпоху глобального постмодернистского мира социально-экономическое неравенство превышает, очевидно, допустимые пределы, превращаясь в тормоз, а то и регресс развития общества. В 2015 г., по данным банка *CreditSuisse*, впервые в истории человечества в руках 1% населения оказались сконцентрированы 50% всех мировых богатств (в 2014 г. — 48%, в 2016 г. ожидается 52%). А в России 1% населения владеет 71% всех богатств страны... В 2011 г., по обобщенным данным Росстата, в России в состоянии нищеты находились 41,2% населения страны, бедных (включая «богатых среди бедных») было 49,7% населения, 8,4% — состоятельных (включая лиц «среднего достатка») и лишь 0,7% богатых. Российские миллиардеры (а их всего 96!) владеют 30% всех личных активов российских граждан. В среднем по миру миллиардеры владеют лишь 2% всех личных активов. В России этот показатель в 15 раз выше среднемирового (<http://poslezavtra.be/pleat/2012/11/11/1-rossiyan-vladeyut-71-bogatstv-strany.html>).

О катастрофическом характере современного неравенства пишут Р. Дарендорф и С. Жижек, И. Валлерстайн и Н. Луман, об этом же — труды лауреата Нобелевской премии по экономике Дж. Стиглица (Стиглиц 2015).

А вот некоторые последствия социально-экономического неравенства на примере отечественной уголовной статистики и результатов криминологических исследований. По данным С. Г. Олькова, за 10 лет с 1990 г. по 1999 г. минимальное количество убийств (15,6 тыс.) и самоубийств (39,2 тыс.) было в год (1990) с минимальным индексом Джини — показателем экономического неравенства (0,218). Максимальное количество убийств (32,3 тыс.) и самоубийств (61,9 тыс.) было в 1994 г. при максимальном за те годы неравенстве: индекс Джини 0,409 (Ольков 2004).

По данным И. С. Скифского, за 25 лет — с 1980 г. по 2004 г. — коэффициент корреляции динамики индекса Джини и количества убийств составил 0,925, т. е. связь максимально жесткая (Скифский 2007).

По данным статистики МВД РФ, доля лиц без постоянного источника доходов (так называемые исключенные) среди всех, совершивших преступления, выросла с 11,8% в 1987 г. до 65,7% в 2013 г., а доля «исключенных» среди убийц и насильников превысила 72%.

Что делать? Об этом, в частности, пишет В. А. Ядов (Ядов 209: 57), ссылаясь на мнение М. Черныша: создание в стране социальных механизмов, позволяющих увеличить восходящую мобильность («вертикальные лифты»). Разумеется, это важное, но не единственное решение проблемы.

Повторюсь: в статье кратко прослеживается только одна из многочисленных линий теоретических суждений В. А. Ядова, характеризующая постмодернистское видение социальных проблем.

И еще: начиная свою работу «Современная теоретическая социология», В. А. Ядов довольно скептически описывал постмодернистские течения в социологии, признавая за ними право, в полном соответствии с принципом полипарадигмальности. Но чем больше он размышлял над постмодернизмом, тем, очевидно, позитивнее складывалось отношение к последнему. И вот, наконец, В. А. Ядов пишет: «Пока эти лекции подготавливались к публикации, я заметил, что перестал мысленно брать в кавычки постмодернистские термины» (Ядов 2009: 115). В этом весь Владимир Александрович! Его творческая мысль работала не переставая. И уже в процессе своего труда В. А. Ядов меняет отношение к излагаемым постмодернистским концепциям, убеждаясь в их творческом потенциале. И в книге, как и в своих лекциях, В. А. Ядов открыто заявляет об изменившихся в процессе работы над текстом взглядах. Это один из показателей настоящего Ученого, да и Человека.

Литература

1. Бурдые П. За исторический рационализм // Социо-Логос постмодернизма' 97. — М.: Институт экспериментальной социологии, 1996.
2. Гишинский Я. Очерки по криминологии. — СПб: Алет-Пресс, 2015.
3. Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа. — М., 1967.
4. Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после / Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. — М.: Аспект Пресс, 2003.
5. Маркарян Э. С. Очерки теории культуры. — Ереван: Изд-во АН Армении, 1969.
6. Маркарян Э. С. Теория культуры и современная наука (логико-методологический анализ). — М.: Мысль, 1983.
7. Стиглиц Д. Цена неравенства. — М.: Эксмо, 2015.
8. Честнов И. Л. Правовая политика в постклассическом измерении // Российский журнал правовых исследований. — 2015. — № 2 (3). — С. 33–44.
9. Ядов В. А. Методология и процедуры социологических исследований. — Тарту, 1968.
10. Ядов В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. — Л., 1979.
11. Ядов В. А. Социологическое исследование. Методология. Программа. Методы. — М., 1987.
12. Ядов В. А. Символические и примордиальные солидарности (социальные идентификации личности) в условиях быстрых социальных перемен // Проблемы теоретической социологии. — СПб.: Петрополис, 1994. — С. 169–184.
13. Ядов В. А. Социологическое исследование. Методология. Программа. Методы. — Самара, 1995.
14. Ядов В. А. Стратегия социологического исследования. 3-е изд. — М., 2007.

15. Ядов В. А. Современная теоретическая социология как концептуальная база исследования российских трансформаций. 2-е изд., исправл. и доп. — СПб.: Интерсоцис, 2009.
16. Ядов В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е изд., расшир. — М., 2013.
17. Hulsman L. Critical Criminology and the Concept of Crime // Contemporary Crisis. — 1986. — № 10.
18. Laqueur W. Terrorism. — London: Weidenfeld and Nicolson, 1977.

Н. В. Немирова

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ
ВЛАДИМИРА АЛЕКСАНДРОВИЧА ЯДОВА
ИЛИ «КАКИМ БУДЕТ НАШЕ БУДУЩЕЕ ЗАВТРА?»

В начале статьи, в качестве введения, хотелось бы остановиться на двух моментах, которые, по сути, определяют авторскую позицию и содержание представленных в статье тезисов: во-первых, в отличие от большинства авторов и составителей данного сборника, я не являюсь напрямую учеником Владимира Александровича Ядова, я не была лично с ним знакома. Лишь на III Всероссийском социологическом конгрессе в Москве в 2008 году мне удалось сделать несколько снимков Владимира Александровича во время пленарного заседания.

Во-вторых, история создания данной статьи обусловлена несколькими обстоятельствами. Как подавляющее большинство студентов-социологов в России, я начинала свое знакомство с методами социологического исследования с работы Владимира Александровича Ядова «Стратегия социологического исследования» (Ядов 2003 б), и на многие годы она стала моей настольной книгой. При подготовке к защите кандидатской диссертации я случайно наткнулась на небольшую работу Владимира Александровича Ядова — курс лекций «Современная теоретическая социология» (Ядов 2006), которая полностью совпала с моим представлением, видением, пониманием социологии как науки, ее теоретическими основаниями и перспективами развития.

В результате предпринятого анализа и систематизации теоретических построений Владимира Александровича Ядова изложенных в его эссе, научных статьях, курсах лекций, монографиях и сборниках, опубликованных с начала 2000 года, появилась данная статья. Период времени выбран не случайно, так как с 2000 года начались значительные изменения во внутренней, а затем и во внешней политике России, изменилась социальная реальность, что сформировало новый запрос к социологии в целом, и к теоретической социологии в частности, как со стороны общества, так и со стороны государства.

Возможно, кто-то из читателей не согласится с представленной трактовкой теоретической социологии Владимира Александровича и захочет выступить с критическим словом, но, как считают сторонники постмодернизма, «Социология — это и есть интеллектуальный дискурс».

Можно выделить четыре основных тезиса, которые определяют понимание теоретической социологии В. А. Ядова и дают возможность формирования путей развития отечественной социологии.

1. Владимир Александрович Ядов являлся сторонником деятельностного подхода (активистского, реалистического и т. п.). Суть данного подхода можно определить тезисом «Люди сами делают свою историю» (Ядов 2006: 19–20). Таким образом, адекватная современному общественному развитию парадигма заключается в том, что человеческая история есть, прежде всего, социально-исторический, а не естественно-исторический процесс. Следовательно, направленность общественного развития не константна, она изменчива и переменна, и детерминирована множеством факторов «изменяющихся условий, и прежде всего действий различных социальных субъектов, как коллективных, так и индивидуальных, организованных и спонтанных» (Ядов 2002: 351). При этом история любого человеческого общества сообразна с традициями прошлого, экономикой, социально-культурными условиями. Любое государство осуществляет социальные изменения исходя из своей специфики, следовательно, считает Владимир Александрович, нет смысла спорить: свой путь у России или какой-то универсальный, так как нет такого универсального.

2. Предметом социологии в концепции Ядова выступает социальное взаимодействие (отношения, интеракции, коммуникации). При этом он не выступает сторонником какого-то одного подхода, социально-институционального, социокультурного или индивидуального. Он признает их все, и говорит о том, что исследователь в зависимости от преследуемых им целей может фокусировать свое внимание на любом из указанных, и не стоит социологам проводить демаркационные линии по данному вопросу, борясь за свою социологию и свой предмет в ней.

3. Из этого понимания предмета социологии можно выделить следующий тезис развития современной теоретической социологии — сближение макро- и микротеорий в социологии. Под макросоциологией Владимир Александрович понимает гранд-теории, суть которых «понимание и интерпретация социальных теорий в масштабе социума» (Ядов 2010 б: 20), под микросоциологией — «исследование непосредственного взаимодействия между людьми в контактных (малых) группах» (Ядов 2009 б: 128). Сторонники данных теорий на протяжении всего развития социологической науки ведут себя, по мнению Ядова, как представители различных клубов. Лишь только в последнее время наметилось некое сближение между ними — диалог. Задача социологического сообщества целенаправленно развивать путь интегральной макро-микро теоретической парадигмы. Например, микс методология — совмещение качественного и количественного анализа плотно вошла в тезаурус социологов–практиков. Так, на 12-й конференции Европейской социологической ассоциации (Прага, 2015) было две секции — одна посвящена качественным методам социологии (RN20 Qualitative Methods), другая — количественным (RN21 Quantitative Methods), на каждой секции были свои подсекции. В частности, на секции, посвященной количественным методам, была подсекция качественные методы в количественных исследованиях (RN21S04/ Mixed/Qualitative Methods and QCA) (ESA 2015).

В. А. Ядов для большинства научного сообщества, после работы «Стратегия социологического исследования» (Ядов 2003 б), носящего безусловный отпечаток позитивизма, остается прежде всего «количественником», а не «качественником». Однако в серии статей, посвященных дилемме макро- и микросоциологии (Ядов 2009 а,б), он описывает личный опыт понимания и признания качественных методов исследования в социологическом знании (Ядов 2009 а: 146–147), возможность совмещения макро- и микроанализа в интерпретации данных, демонстрируя это на примере исследования «Челноков» в 90-е годы XX века (Ядов 2009 а). Рост интереса к качественной методологии объясняется, по мнению Ядова, многосложностью социальных процессов. Вообще, появление синтеза научного знания, стирание границ между дисциплинами является характерной чертой современного этапа развития науки.

Эпистемологический эффект данной задачи (сближение макро- и микросоциологии) Владимир Александрович сформулировал следующим образом: четыре сенситивные категории эпистемологически являются опорными: «дualность структур и деятельных агентов»; «ситуативно-обусловленное конструирование социальной реальности действующими субъектами»; «реально бытующие практики социального действия» и, наконец, категория «социальный контекст» как целостность условий, обстоятельств, предметного (природного и созданного человеком) наполнения пространства и времени действий агентов (Ядов 2009 б: 153). В качестве практического примера интеграционных процессов макро- и микросоциологии он приводит культурную социологию Джеффри Александера.

4. Владимир Александрович признает полипарадигмальность социологии (Ядов 2003 а) и, по сути своей, является макросоциологом. По мнению Б. З. Докторова, именно «серия статей Ядова по полипарадигмальности современной теоретической социологии во многом обеспечила “бескровный” переход от советского к постсоветскому периоду отечественной социологии» (Докторов 2015).

Владимир Александрович переломным этапом в развитии социологии и появление классиков теории мир-систем считает анализ развития человеческой цивилизации при ее переходе от *Gemeinschaft* к *Gesellschaft* (Ядов 2012 б: 4). Используя терминологию П. Штомпки, все эвристические теории обаяны своим появлением данному переходу. Сегодня мы являемся современниками перехода цивилизации в *Globalshaft*. Для данного типа цивилизации — глобальной цивилизации рисков — характерны ускоряющиеся трансформации социальных систем, диссипативные, постоянно изменяющиеся миро-системы. Поэтому для их изучения действует принцип постмодернизма «here and now» (здесь и сейчас). Такое развитие дает возможность социологам осуществлять только краткосрочные прогнозы, которые будут иметь вид равновероятностных сценариев, к созданию которых должны быть привлечены не только социологи, но и экономисты, политологи, историки и т. п.

То есть знание должно носить междисциплинарный характер. И в таком случае может быть стоит вслед за европейской традицией разграничить понятия «science» и «humanities».

Продолжая идею Робертсона о гло-локальности или глокализации (которая состоит в противоборстве между процессами унифицированного пространства и тенденциями противостояния глобализации со стороны национальных государств и этно-культурных образований), Владимир Александрович развивает ее до гло-локал-анклавизации мирового сообщества (Ядов 2002: 358; Ядов 2012 а: 4). То есть деление мира на цивилизованные и нецивилизованные народы. Признание лидерства Америки в недрах «солидарного сообщества». Образование геополитических анклавов. «Россия и еще немало стран, старается ослабить зависимость от мирового лидера. При этом наша страна, осознавая свою близость к европейскому анклаву, определяет свою евразийскую идентичность и именно на этой основе укрепляет свою позицию как мировой державы». Выбор адекватной геополитической стратегии становится поистине судьбоносным (Ядов 2002: 358–359). Примечателен тот факт, что этот тезис был сформулирован Владимиром Александровичем в статье в 2002 году (то есть до мюнхенской речи В. В. Путина и последовавших далее событий и мирополитических процессов), но насколько он созвучен современным геополитическим процессам и месту России сейчас на мировой арене. Вообще, стоит отметить тот факт, что многие социологи отмечают удивительное «социальное чутье» и «понимание момента» В. А. Ядова (Памяти Ядова 2015).

Деление мира на цивилизованные и нецивилизованные анклавы. Современная европейская цивилизация и Исламское государство — ИГИЛ, террористические организации Аль-Каида, Джабхат аль-Нусра и т. п. (запрещенные в России террористические группировки). 4 декабря 2015 г. на Петербургском международном молодежном форуме З. О. Дмитрий Петрович Гавра, выступая на секции «Международные отношения», говорил о борьбе и смене цивилизаций через понятия «цивилизация» и «варварство». Варварство всегда побеждает цивилизацию. В цивилизации главенствует ценность индивидуального, ценность жизни одного, ценность индивидуального значимее, чем ценность жизни родового и т. п.

Помимо обозначенных геополитических проблем цивилизация Globalshaft тесно связана с глобальной сетевой информационной инфраструктурой. В концептуальной модели Кастельса «сетевое общество» охватывает все стороны глобального пространства. Россия отстает от лидеров информационно-коммуникационной системы. Безусловно, ведущиеся начиная с 8 августа 2008 года информационные войны, широкое празднование 15-летия канала Russia Today, конечно, свидетельствует о некоторых изменениях позиции России с 2002 года, но все же не столь кардинальным образом.

Что же делать в сложившихся условиях российского социологическому сообществу? Каким будет наше будущее завтра? Нужна ли нам национальная

российская социология? И что же делать с отсутствием самобытной социологической теории, о чем так тревожно и огорченно рассуждают на всех всероссийских конференциях?

По мнению Владимира Александровича, научному социологическому сообществу не нужна национальная социологическая теория. Безусловно, в любой стране существуют национальные социологические школы, которые в большом количестве существовали и в России на рубеже XIX-XX веков, например, русская социологическая школа неокантианства, или субъективная философия, влияние эпохи русского культурного ренессанса и серебряного века русской культуры, а также влияние прежде всего немецкой социологической школы, определило характер российской социологической мысли. Рассуждая о периоде советской социологии, тоже можно рассмотреть ее как национальную школу, в основе, которой лежало учение об историческом материализме К. Маркса. Но здесь речь идет, прежде всего, о национальных школах, на этапе появления социологии как науки. Когда речь идет о теоретической социологии, то, по мнению Владимира Александровича, роль национальных и социокультурных особенностей играет вторичную роль. Да, безусловно, всем известно изречение Коэна — Хютера «Макс, прежде чем стать Максом Вебером, был немец», но, говоря о Пьере Бурдьё или Никлазе Лумане, мы не можем говорить о французской национальной теории, мы говорим о теории/школе Бурдьё, аналогично — не о немецкой школе/теории, а о школе Лумана. В таком же ключе следует рассматривать и проблему развития теоретической социологии в России. Как пишет Владимир Александрович: «если бы Россия выдвинула своего крупного макротейоретика, признанного, как признают мирового чемпиона в спорте, это было бы огромным национальным достижением. Если же в нашей печати появится еще один автор, изобретатель собственной (русской) теории, не замеченный кем-либо, кроме “своих”, важным событием в социологии это вряд ли станет» (Ядов 2008: 19). Вообще, стремление создать национальную русскую социологию Владимир Александрович рассматривал как выполнение политического заказа идеологов российской исключительности. Осуждал создание доморощенных национальных социологических теорий, основанных на ошибочных национальных ценностях, в которых полностью отсутствует экзотерическая компонента. Гранд-теория должна быть применима к анализу любых самых различных обществ и культур, а не только российского менталитета.

Говоря о российской социологии, Владимир Александрович выделял, с одной стороны, наличие теоретизирования, с другой — отсутствие теоретической социологии. При этом, сравнивая российских и иностранных (прежде всего западноевропейских) исследователей, он отмечал наличие серьезного теоретического анализа эмпирических данных.

Путь выхода из сложившейся ситуации Владимир Александрович видел в большей включенности социологов, и прежде всего молодых, в международ-

ное социологическое сообщество. Этому способствует включение российских ученых в Исполкомы Международной социологической и Европейской социологической ассоциаций. Увеличение числа публикаций наших авторов за рубежом, ведение совместных исследовательских проектов с иностранными коллегами. По основным направлениям деятельности: компаративистские межстрановые исследования; интеграция качественных и количественных исследований; развитие междисциплинарных исследований; исследование глобальных изменений и т. п. (Ядов, Мешкова 1994; Ядов 1995; Ядов 2010 а).

В заключение необходимо сформулировать несколько ключевых моментов:

1. Современникам всегда сложно производить оценку деятельности выдающихся ученых, безусловно, вклад в развитие современной социологической науки Владимира Александровича Ядова будет оценен позже, и еще, наверное, не одна диссертация будет защищена на эту тему. И Первые социологические чтения памяти В. А. Ядова тому подтверждение. Уже сейчас введено в историографический обиход понятие «феномен Ядова» (Докторов 2015).

Как восторженный читатель, чья тема диссертационного исследования была связана плотно с историей и теорией социологии, хочу отметить, что все работы Владимира Александровича отличает понятный социологический язык, он не злоупотребляет, как это порой делают многие теоретики, излишним наукообразным тезаурусом, который, как правило, превращает теорию в сакральное, сложное, скрытое от взгляда непосвященных знание.

2. Все работы Владимира Александровича содержат, безусловно, экзотерическую компоненту. Ими можно пользоваться как справочной литературой, они содержат значительные обзоры, сравнения результатов исследований, точек зрения отечественных и зарубежных коллег по обозначенным тематикам.

3. Владимир Александрович в своих работах очень четко обозначил будущее развитие российского общества в мировом пространстве и наметил пути развития российской социологической науки в рамках сформированной теоретической позиции.

У неокантианцев был девиз «Знать Канта — это значит идти далее него!». В рамках тематики данной конференции позволю себе перефразировать данное изречение: «Знать Ядова — это значит идти далее него!»

Литература

1. Докторов Б.З. Владимир Ядов: человек, полностью выполнивший свое предназначение // Cogita!ru. 2015. URL: <http://www.cogita.ru/a.n-alekseev/publikacii-a.n.alekseeva/prednaznachenie> (дата обращения: 11.12.15).
2. Ядов В.А. (2003 а) Возможности совмещения теоретических парадигм в социологии // Социологический журнал. — 2003. — №3. — С. 5–19.
3. Ядов В. А. (2010 а) Всемирный социологический конгресс в Гетеборге — событие, требующее осмысления и действий сообщества социологов // Социологический журнал. — 2010.— № 3. — С. 163–168.

4. Ядов В.А. Для чего нужна сегодня национальная русская социология? // Официальный сайт ИС РАН. 2008. URL:<http://www.isras.ru/publ.html?id=909>(дата обращения: 11.12.15).
5. Ядов В.А. (2009 а) К вопросу о макро и микро дилемме в социологии // Социологический журнал. — 2009. — №1. — С. 145–154.
6. Ядов В.А. (2009 б) К дискуссии о макро и микро дилемме в социологии // Социологический журнал. — 2009. — №2. — С. 128–130.
7. Ядов В.А. (2010 б) Какие теоретические подходы полезны для понимания и объяснения социальных реалий российского общества и России? // Россия реформирующаяся. — 2010. — №9. — С. 20–23.
8. Ядов В.А. (2012 а) Каким мне видится будущее социологии? // Социологические исследования. — 2012. — №4. — С. 3–7.
9. Ядов В.А. Куда идет российская социология? // Социологический журнал. — 1995. — №1. — С. 5–9.
10. Ядов В.А. (2012 б) Мое видение будущего социологии // Социология образования. — 2012. — №10. — С. 4–11.
11. Ядов В.А. Некоторые социологические основания для предвидения будущего российского общества // Россия реформирующаяся. — 2002. — №2. — С. 349–363.
12. Ядов В.А. Современная теоретическая социология как концептуальная база исследования российских трансформаций. – СПб.: Интерсоцис, 2006. — 112 с.
13. Ядов В.А. (2003 б) Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. – М.: Добросвет, 2003. — 596 с.
14. Ядов В.А., Мешкова Е. Г. К итогам XIII Всемирного социологического конгресса (18–23 июля 1994 г., Билефельд, Германия) // Социологический журнал. — 1994. — №4. — С. 197–198.
15. Differences, Inequalities and Sociological Imagination. ESA 2015. 12th conference of the European sociological association 2015. Programme book. – Praga, 2015. — 479 p.

Н. А. Михеева

В. А. ЯДОВ КАК БЕЗУСЛОВНЫЙ ЛИДЕР СОВЕТСКОЙ, РОССИЙСКОЙ ШКОЛЫ СОЦИОЛОГИИ

О Владимире Александровиче Ядове будет много написано и как о теоретике, основателе ленинградской школы социологии труда (проект «Человек и его работа»), и как о руководителе и разработчике многих других проектов, которые реализовывались в Институте социологии РАН в Москве, и как о коллеге сотрудников разных научных коллективов.

Мой опыт общения с ним был достаточно скромным, но очень впечатляющим, оставившем след в памяти на всю оставшуюся жизнь. Хотелось бы поделиться этими воспоминаниями.

Условием моего поступления в очную аспирантуру ЛГИКа им. Н. К. Крупской был обязательный выбор темы, никак не связанной с музыкальным воспитанием молодежи, хотя я закончила факультет КПП по специальности Дирижер академического хора. По моей инициативе был организован Областной Праздник песни и танца молодежи Ленинградской области в 1973 г. с участием 6000 юношей и девушек почти из всех районов Ленинградской области. Это оказалось возможным при активном участии Ленинградского ОК ВЛКСМ, Комитета по культуре Леноблисполкома, Хорового общества Ленинградской области и ряда других организаций, включая ОК ВЛКСМ. Был богатый материал для его использования в кандидатской диссертации, но, увы, мне предложили совсем иную тему — «Становление и развитие культурно-просветительной работы в молодом городе».

Я взялась за эту совершенно новую для меня тему, почти не разработанную в советской педагогике. Огромную поддержку мне оказала д. ф. н. Светлана Николаевна Иконникова, которая в ту пору стала зав. кафедрой теории культуры и взяла меня под свое крыло в плане научного руководства в аспирантуре.

Было очень трудно с теоретическим обоснованием темы. Кроме прикладных исследований Л. Н. Когана (г. Свердловск) (Коган 1976: 143–146) и Г. Ф. Куцева (Куцев 1977) никаких других разработок на эту тему не было. Единственной наводкой для меня стала идея выделения трех этапов становления молодого города, которую я позаимствовала в статье к. ф. н. А. В. Баранова (Баранов 1967: 26–29).

Раскрыв идею этапов становления молодого города на примере двух молодых моногородов — г. Кириши Ленинградской области и г. Качканар Свердловской области, я решила во второй главе представить сравнительный анализ догусовых интересов молодежи обоих городов. Для этого была разработана анке-

та из 20 вопросов, по которой был проведен опрос одной тысячи юношей и девушек в обоих городах. Таким образом, вторая глава диссертации — это социологический анализ результатов опроса о свободном времени и досуге молодежи новых городов, которые были совершенно лишены сложившейся инфраструктуры культурного пространства, присутствующей обычно в иных городах.

Подшло время защиты диссертации, и С. Н. Иконникова договорилась с В. А. Ядовым о рецензии на эту работу в роли оппонента. Владимир Александрович в ту пору работал в Институте социально-экономических проблем (ИСЭП) на ул. Воинова (ныне — Шпалерная ул.), где возглавлял социологический отдел. Он пригласил меня прийти туда с текстом диссертации, что я и сделала.

Владимир Александрович не стал брать диссертацию на какой-то срок для погружения в ее текст, а просмотрел ее в моем присутствии. И поразил меня по двум поводам.

Во-первых, своим блистательным знанием научной литературы, список которой был, как и полагается, дан в конце диссертации. Как я поняла, именно по этому списку и можно было судить о степени погружения автора в научную проблему. Конечно, при условии ее действительного изучения и использования.

И свое особое внимание Владимир Александрович обратил в списке литературы на книгу А. Э. Мэндера «От шести вечера до полуночи». Она была издана в Мельбурне в 1945 г. на английском языке (Mander 1945) и затем — в Москве, в 1947 г. на русском языке в Государственном издательстве иностранной литературы (Мэндер 1947).

Я приобрела эту книгу в букинистическом магазине и воспользовалась некоторыми идеями ее автора для освещения вопросов досуга молодежи. Публикация этой книги в СССР была предопределена ориентацией автора на духовные и идеологические ценности стран соцлагеря и достаточно острой критикой «современной буржуазной цивилизации».

Автор предисловия В. Рубин отметил, что «в откровенной и недвусмысленной форме автор книги говорит о неизлечимых недугах этой цивилизации. Он показывает, из каких основных элементов складывается то, что называется “культурной жизнью” среднего человека в странах английского языка. Одновременно он вскрывает влияние “продуктов” этой культуры на мораль и нравы буржуазного общества. Ставя в своей книге вопрос о характере современной цивилизации капиталистического мира, Мэндер приходит к выводу, что она менее всего заслуживает названия цивилизации. “Это цивилизация торгашеская”, — заявляет он. Исходя из убеждения, что определить характер цивилизации легче всего по тому, как проводит свое свободное время средний, рядовой человек. Мэндер анализирует в своей книге те “культурные блага”, которыми пользуется этот человек “в часы досуга” — то есть от шести вечера до полуночи (отсюда и название книги). Уже в первых главах Мэндер говорит о том, что этот средний человек, являющийся по существу главным героем его книги, живет “пустой жизнью”. При этом, речь идет не только о

бедности материальной, но в первую очередь о “духовной нищете”, в которой он видит один из источников аморальности, пороков и преступлений, характерных для современного буржуазного общества. По словам Мэндера, лишь очень немногие люди на Западе живут полной и целеустремленной жизнью. Подавляющее же большинство, развращаемое распространителями “духовных наркотиков”, пользуется лишь жалкими суррогатами, как небо от земли далекими от подлинной культуры» (Мэндер 1947: 5).

Способы «культурного времяпрепровождения» в англоязычных странах, и, в первую очередь, надо полагать, в Австралии, Мэндер именуется «духовными наркотиками».

Естественно, что отрицательное отношение автора к буржуазным духовным ценностям не могло не привлечь внимания представителей советской публицистики. Но все же становится удивительным, как в то послевоенное время было обнаружено, переведено и представлено на суд советского читателя это издание, сделанное в столь далекой от СССР стране. Хотя, справедливости ради, можно сказать, что и сейчас многие мысли автора звучат вполне актуально.

В диссертации были выделены необходимые компоненты рационального использования свободного времени, на которые указывал А. Э. Мэндер, а именно:

- Позитивные и активные интересы.
- Осмысленная, целеустремленная деятельность человека.
- Приложение определенных усилий, труда.

Именно на эту процитированную в диссертации малоизвестную книгу В.А. Ядов и обратил внимание и отнесся к этому весьма поощрительно.

Вторым поводом моего восхищения проницательностью профессора стало то, что он обратил внимание собственно на мою анкету.

Стояла проблема выделения в анкете вопросов о любительских занятиях на досуге, которые соотносятся с активным типом культурной деятельности. В большинстве проанализированных мной анкет соотношение вопросов, имевших отношение к различным формам пассивного потребления культурных ценностей и к активным занятиям на досуге, было выражено в разных пропорциях и в основном — в пользу форм потребления. То есть, на мой взгляд, была недостаточно проведена дифференциация двух типов занятий. Подсчеты показали, что в исследовании Б. А. Грушина, проведенном в 1960-х гг., это соотношение было равно 4:1 (Грушин 1966: 48), в анкете Л. А. Гордона и Э. В. Клопова — 4,3:1 (Гордон, Клопов 1972: Приложение, 34), в исследовании А. В. Неценко — 4,5:1 (Неценко 1976: 60).

Только в анкете В. В. Водзинской «Ваше свободное время», по которой были опрошены инженеры и рабочие Ленинграда в начале 1970-х гг., оба типа любительских увлечений были более или менее сбалансированы (данная пропорция выглядела как 2,4:1) (Водзинская 1976).

Выявленный подход к разработке методики изучения структуры досуговых занятий был обусловлен более широким распространением различных

видов пассивного потребления культурных ценностей на досуге, что и нашло свое отражение в представленной совокупности вопросов анкет.

Но при разработке своей анкеты я обратила внимание на выявление именно активных интересов, которые воплощаются в предметной любительской деятельности и являются условием обогащения досуга молодежи, которая стремится реализовать свою энергию в деятельностных видах досуговых занятий. И в наше время эта тенденция ярко выражена в различных прикладных, спортивно-оздоровительных, танцевальных и музыкальных занятиях, квестах, игровых программах, конкурсах и соревнованиях, туристских путешествиях и т. п.

Как показали в дальнейшем результаты проведенного исследования, этот подход позволил четко выявить деятельностный тип досуга, достаточно распространенный среди молодежи по сравнению с его пассивными формами.

На это мое отношение к дифференциации разных типов досуговых занятий Владимир Александрович, просмотрев текст, обратил особое внимание и согласился с моим подходом.

Весь обзор и анализ диссертации в 272 страницы им был сделан за полчасика. Была составлена рецензия на диссертацию, с которой я благополучно прошла защиту осенью 1980 г. В дальнейшем с подобными обзорами своих работ (как и иных) я более не встречалась.

На всю жизнь сохранилась в моей памяти встреча с этим по-настоящему энциклопедически образованным ученым, который очень благожелательно отнесся к моему скромному, но самостоятельно выполненному исследованию, посвященному изучению досуговых интересов молодежи, проживающей в молодых городах СССР.

Литература

1. Баранов А. В. Этапы становления молодого города: ст. // Социальные предпосылки формирования города будущего. Ч.1. Вып. 30 — М.: ЦНТИ, 1967. — 94 с.
2. Водзинская В. В. Анкета «Ваше свободное время». — Л.: ИСЭП АН СССР, 1976
3. Гордон Л. А., Клопов Э. В. Человек после работы. — М.: Наука, 1972. — 368 с. Приложение — 68 с.
4. Грушин Б. А. Свободное время. Величина. Структура. Проблемы. Перспективы. — М.: Правда, 1966.
5. Коган Л. Н. Культура как среда деятельности людей: ст. // Человек и среда. — Свердловск: УНЦ АН СССР, 1976. — с. 143–146.
6. Куцев Г. Ф. Молодежь и молодые города. — М.: Молодая гвардия, 1977. — 190 с.
7. Мэндер А. Э. От шести вечера до полуночи. Пер. с англ. под ред. В. Топер и В. Курелла. Предисл. В. Рубина. — М.: Гос. издательство иностранной литературы, 1947. — 84 с.
8. Неценко А. В. Социально-экономические проблемы свободного времени. — Л.: ЛГУ, 1976.
9. Mander A.E. 6 P.M. TILL MIDNIGHT. — Melbourn, 1945.

Г. Г. Татарова
«ЯДОВСКАЯ АКСИОМАТИКА»
В ЭМПИРИЧЕСКОЙ СОЦИОЛОГИИ⁴

Почему важны аксиоматические положения В. А. Ядова?

Уход из жизни такого социолога как В. А. Ядов, является поводом для переосмысления как его роли и места в отечественной науке, так и поиска ответа на вопрос: достойны ли мы (отечественное социологическое сообщество) называться наследниками и продолжателями профессионалов *ядовского масштаба*. Обращаясь к процессу такого переосмысления, приходится ограничиваться локальными контекстами, в каждом из которых может доминировать: *ядовский стиль мышления, ядовский стиль общения, ядовский стиль проведения эмпирических исследований* и др. В журналах социологического профиля (Социологический журнал; Социологические исследования; Социология: методология, методы, математическое моделирование; Мир России, Социологическая наука и социальная практика; INTER) в той или иной степени отражены практически все эти контексты. Наиболее весомый по глубине и широте охвата материал о личности Владимира Александровича представлен в первом из них. В разделе «Памяти В. А. Ядова» опубликованы его собственные представления о себе, переписка с Б. Докторовым, статьи К. Клеман, С. Климовой, Б. Тукумца о различных сторонах его профессиональной деятельности.

С этими текстами обязан познакомиться каждый социолог, поскольку в сегодняшних реалиях *ядовский стиль проживания в социологии*, на наш взгляд, уходит в небытие. И это очень печально. Как известно, Владимир Александрович «никогда не удовлетворялся явлениями...» (Социологические исследования 2015: 45).

К одному из контекстов переосмысления творчества В. А. Ядова обращается и автор данной статьи. Несмотря на то, что я не входила в ближайшее окружение Владимира Александровича, но с 1970 года наблюдала за его деятельностью, постоянно пересекаясь на этом поприще еще до его переезда в Москву в качестве директора нашего Института. Этот контекст позволим себе обозначить как рефлексию о *ядовской аксиоматике* в эмпирической социологии в той ее части, которая относится к «*четырёхэтной*» области (методология, методы, математическое моделирование). Речь идет о тех прин-

⁴ На аксиоматические положения Владимира Александровича мы опирались в процессе реализации проекта № 14–03–00279 «Логико-комбинаторные методы как средства типологического анализа в социологии», выполняемого при поддержке РГНФ.

ципах, которых придерживался Владимир Александрович в своей профессиональной деятельности в процессе выбора инструментальных средств (методологий, стратегий, методов, методик) социального познания.

С одной стороны, анализ такого рода принципов представлен в статье Ю. Н. Толстовой (Толстова 2015). В ней описывается вклад Владимира Александровича в формировании *методных традиций* отечественной социологии, приводятся характеристики его личностных черт, повлиявших на специфику отношения к теории, методологии и эмпирическому знанию. Рассматривается роль ключевых работ, таких как «Человек и его работа», «Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности». в качестве образцов социологического исследования, в которых последовательно реализуются принципы, изложенные в «Стратегии социологического исследования» — по мнению Ю. Н. Толстовой, ставшей «катехизисом» российских социологов. И с этим трудно не согласиться. Она отмечает и роль В. А. Ядова как организатора отечественной социологии, в частности, подчеркивается его вклад в появление единственного российского журнала «Социология: методология, методы, математическое моделирование» (выходит с 1991 года). С другой стороны, к этим описанным Ю. Н. Толстовой сюжетам целесообразно добавить и некоторые другие с целью актуализации проблем «успешности — не успешности» процесса повышения методологической грамотности проводимых в России эмпирических исследований.

Оппозиция «успешность — не успешность» целесообразна для акцентирования внимания на внутрицеховых проблемах функционирования отечественного социологического сообщества как целостности. В современных реалиях важно артикулировать тему *конструкционистского прочтения профессиональных проблем* (по сути, речь идет о том, почему одним проблемам уделяется большее внимание, чем другим, являющимся не менее важными). В последние годы в многочисленных публикациях и в самых разных контекстах внутрицеховые проблемы обсуждаются (Горшков 2010; Радаев 2008, 2013; Розов; Татарова 2014; Тихонов 2010, 2013). Несмотря на это, некоторым из них уделяется недостаточное внимание и в частности связанным с «четырёхэзной» областью (кстати, эту метафору ввел и использовал В. А. Ядов). Автор статьи придерживается той точки зрения, что процесс повышения методологической грамотности на современном этапе протекает *неуспешно*. Оснований для таких выводов достаточно много. Остановимся лишь на некоторых из них. В лавинообразно растущем объеме выпускаемой печатной продукции по социологии доля не только работ теоретико-методического характера крайне мала, но «методный контекст» зачастую не представлен в публикациях содержательного характера. Проблемы валидности методов, адекватности методических решений остаются зачастую вне научного дискурса. Соответственно, невозможно оценить границы интерпретируемости и уровень достоверности результатов проведенных исследований.

В большинстве эмпирических исследований методологическая культура не отвечает современным требованиям. Судя по кандидатским диссертаци-

циям и статьям в наших ведущих журналах, анализ одномерных распределений как некая стратегия по-прежнему самый распространенный способ социологической аналитики. В определенной мере можно говорить и о существовании феномена — «социологический планктон», который активно воспроизводится, создавая сложности для развития методной области в целом и в частности для обеспечения благоприятных условий для внедрения различных технологий сбора и анализа социологических данных.

В публикациях, в которых представлены результаты применения математических конструктов (формул, методов, моделей), проблемы адекватности практически не обсуждаются, а предлагаются лишь результаты вычислительных экспериментов. Зачастую наблюдается феномен «кнопочного моделирования», возникший в ситуации доступности методов (в пакетах программ) и отсутствия рефлексии по поводу их валидности в тех или иных исследовательских ситуациях.

В редких для отечественных реалий публикациях по компьютерному моделированию практически отсутствует рефлексия по поводу измерения показателей, способов верификации моделей и социологической специфики используемых понятий. Тем самым социологическая предметность недопустимо упрощается. Заметим, что в социологии применение методов так называемого многомерного анализа носит в определенной степени также характер моделирования, но здесь имеет смысл акцентировать внимание именно на методах имитационного моделирования.

Распространенность «клипового сознания» среди молодых исследователей (бойких, бодрых, с прекрасным знанием английского языка). Разумеется, в «четырёхэтной» области отечественная социология сильно отстала, но все же «клиповое сознание» недопустимо. Приведем лишь один пример, связанный с обращением к так называемым новым методологиям, которые по сути таковыми не являются. Прежде всего, это относится к проблематике комплексного применения или комбинирования различных стратегий, методов, методик. Любые виды «смешивания» называют микс-методами без должной рефлексии о том, на каких уровнях исследования (концептуальная модель, сбор данных, анализ данных) это происходит и в какой степени (параллельное / последовательное применение, полное слияние).

Список оснований можно продолжить, но, на наш взгляд, успешности процесса повышения методологической культуры не наблюдается. Причины неуспешности носят и экзогенный, и эндогенный характер относительно нашего сообщества как целостности. Перспективным представляется рассмотрение только эндогенных⁵, зависящих от каждого исследователя, и тех, внимание к которым может резко изменить ситуацию в сторону позитива.

⁵ Такого рода причины рассмотрены нами относительно неуспешности математической формализации в современных реалиях (Татарова 2014).

Артикуляция тезиса неуспешности развития *методной* проблематики позволяет частично ответить на вопрос: почему важны аксиоматические положения В. А. Ядова? Принципы его профессиональной деятельности не только нельзя забывать, но они должны носить именно аксиоматический характер для любого социолога, но, к сожалению, в большинстве случаев наблюдается другая картина. Не случайно ведь Владимир Александрович говорил о том, что «Всё зависит от нас самих» (Ядов 2014).

Аксиоматические положения, вытекающие из творчества В. А. Ядова

В качестве основания для выделения *ядовской аксиоматики* воспользуемся его же теорией диспозиционной структуры личности. В преломлении к социологу структурные элементы — это профессиональные ценности, профессиональные установки, профессиональное поведение. В той или иной мере во всех публикациях, упомянутых выше, эти элементы рассматриваются. Мы позволим себе (без претензий на глубокие обобщения и ширину охвата) предложить свое видение доминирующих положений.

1. Методологическая толерантность

Толерантность такого рода наблюдается у Владимира Александровича и на уровне ценностных установок, и на уровне профессионального поведения, на уровнях отношения к социологическим теориям; к стратегиям проведения исследования; к выбору инструментальных средств изучения социальных феноменов. Эпистемологическая дилемма перед ним не возникала, выбор инструментальных средств определялся *социологической контекстуальностью* (это более широкое понятие, чем исследовательская ситуация). Как известно, эта дилемма возникает в ситуации выбора исследовательской позиции. «В одном случае знание о мире не зависит от социальной позиции и интеллектуальных запросов познающего субъекта, и тогда общая теория и универсальное знание существует; в другом — знание оказывает воздействие на его отношение к познающему субъекту, и в результате возможно только релятивистское и партикуляристское знание» (Александр 2004а, 2004б).

Комплексное применение разных инструментальных средств (стратегий, методов, методик) в процессе проведения социологического исследования — это правило. Но даже в те годы, когда качественная стратегия проведения исследований еще не прошла этап институционализации (Семенова, Рождественская 2015), Владимир Александрович проявлял высший уровень методологической толерантности. И особенно это проявлялось и наблюдалось в практике его руководства диссертационным советом.

2. Методологическая «культурность» исследований

Структурно методологическая культура включает методическую, информационную, математическую составляющие. Две первые из них доминировали на всех уровнях личности Владимира Александровича. Третья составляющая присутствовала в основном на уровне ценностных установок.

В преломлении к этапу создания архитектоники исследования, методологическая культура проявлялась: в многовариантности концептуализаций (априорная апробация различных теоретических установок и моделей); в когерентности структурных элементов исследования; в ограничениях на интерпретационные рамки предполагаемых эмпирических закономерностей; в рефлексии при выборе инструментальных средств. В частности такого рода научная рефлексия особенно наглядно проиллюстрирована в ситуации второй концептуализации (Климова 2015).

3. Дистанцирование от проблем-искушений

Это аксиоматическое положение на первый взгляд может показаться несколько странным, но важно в контексте «*четырёхэмной*» области. Базовыми проблемами-искушениями в рамках отдельных эмпирических исследований являются:

Поиск одного решающего фактора для объяснения социального. Синергический эффект, взаимодействие факторов — главные компоненты в объяснениях социального.

Противопоставление качества и количества. Такое противопоставление, правомерное на концептуальном уровне, может быть неправомерным, например, на этапе анализа (порядковые шкалы возникают и в процессе анализа текстов).

Поиск ответа на вопросы: «Куда идет мир?»; «Куда идет страна?» в отдельном исследовании. Мировоззренческая интерпретация эмпирических закономерностей — нередкий атрибут исследований.

Эти проблемы известны, но несколько забыты. Утверждение о том, что Владимир Александрович дистанцировался от такого рода проблем-искушений не лишено оснований. В его работах отсутствует в явном виде прямая рефлексия о них на уровнях постановки исследовательской задачи, логики ее решения, используемой интерпретационной схемы для эмпирических закономерностей. Без элементов мировоззренческой интерпретации эмпирических закономерностей профессиональная деятельность социолога невозможна, вопрос лишь в мере. Как социолог с большой буквы он всегда понимал эту меру.

4. Коллективизм в творчестве. Профессиональный оптимизм

Что касается коллективизма, лучше и глубже, чем К. Клеман и С. Климова вряд ли можно написать. В частности, трудно не согласиться с восемью принципами организации Владимиром Александровичем коллективной работы (Клеман 2015: 156–157). Это — свобода, равенство, братство, единство, творчество, требовательность, интеллектуальное просвещение. То, как создавался интеллектуальный продукт в «школе Ядова» в контексте «*четырёхэмной* области», подробно описано С. Климовой (Климова 2015). Этот опыт имеет огромное значение для развития новых форм профессионального сотрудни-

чества (коллаборации), усиления когерентности интеграционных процессов в социологическом сообществе и в области методологического знания (Татарова 2014).

Коллективизм наблюдается у Владимира Александровича и на уровне ценностных установок, и на уровне профессионального поведения. Но коллективизм не может существовать без профессионального оптимизма. Последнее мы понимаем достаточно широко. Во-первых, это вера в светлое будущее *четырёхэшной* области. В статье, посвященной 15-летию журнала «Социология: 4М», он дополняет шуточный афоризм Г. С. Батыгина о делении социологов, как и собак, на три породы (охотничьи, служебные, декоративные) своим: «Важно не только обрести достойную одежду к лицу, но и элегантно в ней выглядеть ...» (Ядов 2005: 6). И тогда журнал явится социологическому сообществу в будущем «во фраке и белой манишке» (Ядов 2005: 9). Во-вторых, вера в необходимости социологического знания обществу. В-третьих, вера в социологическую молодежь. Не случайно, главная составляющая интервью — тезис: «Все зависит от нас самих» (Ядов 2014).

5. Социологическая контекстуальность

Использование этой метафоры представляется более целесообразным для расширения понятия исследовательская ситуация. Стратегии применения методов измерения и сбора данных, математических способов многомерного анализа во многом обусловлены так называемой *социологической контекстуальностью*. Это — не только специфика данных, специфика носителей интересующей исследователя информации, ситуативность опроса, цели измерения и анализа, но и требования к «прозрачности» процедур исследования, осмысление границ познавательных возможностей методов разного класса (Татарова 2011: 20–22) как инструментальных средств. Структурные составляющие социологической контекстуальности — это то, что должен осмыслить исследователь в процессе создания архитектоники своего исследования вне зависимости от методологических предпочтений. Думается, что всем этим элементам на уровнях профессиональных ценностей и установок, а также в процессе конструирования исследования Владимир Александрович уделял огромное внимание. В процессе выбора инструментальных средств он непременно учитывал:

- специфику данных (это относится к ситуации вторичной концептуализации);
- систему целеполагания (включая все этапы исследования);
- необходимость понятийной корректности;
- коммуникативную адекватность и ситуативность в процессе сбора данных;
- конструктивную валидность;
- адекватность российским реалиям (в частности, он неоднократно подчеркивал, что адекватность ряда эмпирических индикаторов, используемых в международных исследованиях, весьма проблематична);

- прозрачность процедур (в основном это относится к методам математического анализа).

Необходимы ли новые аксиоматические положения?

Приведенные выше аксиоматические положения являются основанием для теоретико-методической рефлексии о путях развития *четырёхэтной* области применительно именно к отечественной социологии. Один из очевидных путей — освоение западного опыта, и этому уделяет основное внимание продвинутая социологическая молодежь. Но логика подражательного поведения не всегда дает требуемый результат, так как многие проблемы в этой области относятся не только к отечественной социологии. Отечественные социологи предлагают актуализировать рефлексию по ряду направлений, как способствующих продвижению и в *четырёхэтной* области, их можно кратко свести к следующим:

- инвентаризация знания, данных, социальных проблем;
- математизация;
- освоение истории методов;
- изменение характера научной коммуникации;
- контроль за качеством научной продукции;
- деятельность в режиме ожидания (такого мнения придерживался и В. А. Ядов);
- когерентность интеграционных процессов в научной коммуникации и производстве инструментального знания.

На наш взгляд, в современных реалиях, прежде всего, важна актуализация проблематики, связанной с когерентностью интеграционных процессов (Татарова 2014), ибо все остальные направления логически в нее включаются. Триада: *Дифференциация — Интеграция — Новый уровень организации...* — может реализовываться в нескольких плоскостях. *Первая* — интеграция средств измерения и анализа данных на отдельных предметных полях для реализации объяснительных моделей с целью повышения доверия к результатам исследования. *Вторая* — разработка технологий применения отдельного класса методов на различных предметных полях в рамках инвентаризации исследовательских задач. *Третья* плоскость — рефлексия о принципах интеграции методологического знания, опираясь:

- на различие макро-, мезо- и микроуровней в рефлексии по поводу инструментальных средств;
- на рефлексию о «языке социологического исследования» как системы рядоположенных и/или вложенных подсистем;
- на экспликацию языковой и логической структуры разных видов анализа данных;
- на поиск понятий — инвариантных относительно всех классов исследовательских практик анализа данных;
- на трактовку видов анализа — типологического, факторного (факториального), причинного — как метаметодик анализа данных.

Четвертая плоскость относится к специфической форме профессионального сотрудничества, потребность в которой возникает в ситуации, во-первых, отсутствия материальных ресурсов для проведения крупномасштабных исследований, во-вторых, когда существует потребность в обсуждении адекватности концептуальной модели и процедур исследования. Например, нами совместно с Г. П. Бессокирной реализуется поисковый проект, материалы которого (концептуальная модель, вопросник персонального интервью, инструкция для интервьюера, результаты пилотажа, схемы формирования индексов, логика многомерного анализа и др.) представлены в открытом доступе на сайте Института социологии РАН (Бессокирная, Татарова, 2013; Татарова, Бессокирная 2014, 2015).

Прозрачность процедур исследования, их открытость для профессионального дискурса, возможность обмена данными — крайне важны для определенной части социологического сообщества. Кроме этого, в рамках такого профессионального сотрудничества происходит интеграция методов измерения и методов анализа, возникают различные схемы вторичной концептуализации данных, актуализируются проблемы восстановления данных, качества данных. Это вечные проблемы, которые периодически забываются, но требуют постоянного внимания. Во всяком случае, Владимир Александрович Ядов весьма одобрительно относился к такой инициативе.

В заключение следует подчеркнуть, что атрибутом *проживания* Владимира Александровича в социологии была уверенность в достаточности ресурсов отечественного социологического сообщества для того, чтобы утверждать: «А все же умом Россию понять можно» (Ядов 2001).

Литература

1. Александр Дж. Общая теория в состоянии постпозитивизма: «эпистемологическая дилемма» и поиск присутствующего разума // Социология: методология, методы, математические модели. — 2004а. — № 18. — С. 167–206.
2. Александр Дж. Общая теория в состоянии постпозитивизма: «эпистемологическая дилемма» и поиск присутствующего разума // Социология: методология, методы, математические модели. — 2004б. — № 19. — С. 176–200.
3. Бессокирная Г.П., Татарова Г.Г. Идентификация с предприятием: концептуальная модель и инструментарий исследования // Официальный сайт ИСПАН-2013. URL: <http://www.isras.ru/publ.html?id=2768> (дата обращения: 11.01.2016).
4. Докторов Б. Владимир Ядов: человек, полностью выполнивший свое предназначение. URL: <http://www.cogita.ru/a.n.-alekseev/publikacii-a.n.alekseeva/prednaznachenie> (дата обращения: 12.01.2016).
5. Горшков М.К. Уроки возрождения и перспективы отечественной социологии // Вехи российской социологии 1950–2000 гг. / отв. ред. Ж.Т. Тощенко, Н.В. Романовский. — СПб.: Алетейя, 2010. — С. 29–38.

6. Клеман К. «Liberté. Egalité. Fraternité». Стиль работы Ядова // Социологический журнал. — 2015. — № 3. — С. 155–162.
7. Климова С.Г. Как Ядов создавал профессиональное сообщество // Социологический журнал. — 2015. — № 3. — С. 163–169.
8. Радаев В.В. Возможна ли позитивная программа для российской социологии // Социологические исследования. — 2008. — № 7. — С. 24–33.
9. Радаев В.В. Российская социология в поисках своей идентичности // Социологические исследования. — 2013. — № 7. — С. 3–17.
10. Розов Н.С. Возможна ли «наука быстрых открытий» в социальном познании // Официальный сайт ИСПАН. URL: http://www.isras.ru/index.php?page_id=948 (дата обращения: 12.01.2016).
11. Розов Н.С. Главный дефицит — конструктивные теории как основа для программ сбора и обработки социологических исторических данных // Официальный сайт Российского общества социологов. URL: http://www.ssa-rss.ru/index.php?page_id=19&id=407 (дата обращения: 11.01.2016).
12. Семенова В., Рождественская Е. Владимир Александрович Ядов // INTER. — 2015. — № 10. — С. 7–8.
13. Памяти В.А. Ядова (26.04.1929 – 02.07.2015) // Социологические исследования. — 2015. — № 9. — С. 45–46.
14. Памяти В.А. Ядова // Социологическая наука и социальная практика. — 2015. — № 3. — С. 147–154.
15. Татарова Г.Г. Когерентность интеграционных процессов как условие повышение качества эмпирических исследований в России // Социологические исследования. — 2014. — № 7. — С. 72–84.
16. Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. Идентификация с предприятием: индексы для типологического анализа работников // Официальный сайт ИСПАН-2014. URL: <http://www.isras.ru/publ.html?id=3125> (дата обращения: 11.01.2016).
17. Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. Идентификация с предприятием: классификация работников и выявление управляемых факторов трудовой деятельности // Официальный сайт ИС РАН 2015. URL: <http://www.isras.ru/publ.html?id=3335> (дата обращения: 11.01.2016).
18. Татарова Г.Г. Российская «четырёхлетняя» область: к 20-летию журнала // Социология: методология, методы, математическое моделирование. — 2011. — № 32. — С. 5–25.
19. Татарова Г.Г. Математическая формализация в социологии: причины неуспешности и современные методологические вызовы // Теоретико-методологические проблемы естественнонаучных методов в гуманитарных науках: материалы междунар. науч.-практ. конф. (Уфа 16–17 октября 2014 г.). — Уфа, 2014.
20. Тихонов А.В. Отечественная социология: проблема выхода из состояния преднауки и поиска новых стратегий // Вестник Института социологии. — 2010. — № 1. — С. 203–229.
21. Тихонов А.В. Отечественная социология: проблемы выхода из состояния преднауки // Новые идеи в социологии. — М.: ЮНИТИ. 2013. — С. 33–49.

22. Толстова Ю.Н. Развитие методологической культуры отечественной социологии второй половины XX века: роль В.А. Ядова // Социология: методология, методы, математическое моделирование. — 2015. — № 40. — С. 7–31.
23. Черныш М.Ф. Владимир Александрович Ядов (25.04.1929 – 02.07.2015) // Мир России. — 2015. — Т. 24. — № 4. — С. 184–185.
24. Тукумцев Б.Г. Поддержка В.А. Ядовым российской региональной социологии в 1960–1980-е годы // Социологический журнал. — 2015. — № 3. — С. 170–174.
25. Ядов В.А. А все же умом Россию понять можно // Россия трансформирующееся общество / под ред. В.А. Ядова. — М.: КАНОН-Пресс-Ц, 2001. — С. 9–20.
26. Ядов В.А. Размышления по случаю юбилея журнала // Социология: методология, методы, математические модели. — 2005. — № 20. — С. 5–9.
27. Ядов В.А.: «Все зависит от нас самих» // Социологический журнал. — 2014. — № 1. — С. 141–159.

Г. Н. Соколова
СОЗДАНИЕ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ПАРАДИГМЫ
СОЦИОЛОГИИ ТРУДА:
НАУЧНЫЙ ВКЛАД В. А. ЯДОВА

Мое постижение и понимание научного вклада Владимира Александровича Ядова в методологию социологических исследований началось с цикла лекций «Методология и процедуры социологических исследований», организованных Тартуским государственным университетом в 1968 году. В предисловии к этому изданию В. А. Ядов подводит итог — чему же научил нас десятилетний опыт проведения конкретных социологических исследований. Во-первых, тому, что они необходимы. Во-вторых, тому, что главное в социологии — не факты и математические выкладки, а идеи, которые их организуют в систему науки. Отсюда — альфа и омега конкретного социологического исследования: серьезные теоретические и методологические предпосылки подхода к предмету изучения. В-третьих, тому, что социология на общественных началах, как правило, не оставляет следа ни в науке, ни в общественной практике.

Исходя из идеи ведущего американского социолога Роберта Мертон (1947) о необходимости разрабатывать теории среднего уровня, В. А. Ядов обосновывает отчетливую потребность в специальных социологических теориях, имеющих не только свой объект и предмет исследования, но и свой особый поход к изучению той или иной сферы жизни. Однако принципиальное отличие его позиции от подхода Р. Мертона состоит в том, что Мертон создавал «теории среднего уровня» на основе эмпирических данных и, переходя к обобщениям все более и более высокого уровня, выстраивал здание общей социологической теории. В. А. Ядов рассматривает специальные социологические теории как определенный уровень социологического знания, сформированный в процессе его профессионализации и специализации. Суть его позиции состоит в том, что в качестве системы научного знания социология представляет собой сложное образование, в котором имеются общесоциологическая теория и специальные социологические теории разных предметных областей, связанные воедино на основе общих принципов диалектико-материалистического понимания развития и функционирования целостных социальных организмов. Именно в этом контексте им закладываются методологические основы изучения социологии труда как специальной социологической теории объяснительного типа, со своей предметной областью, раскрытием взаимосвязи экономической,

социально-политической и духовной жизни общества, методами социологических исследований⁶.

Предметная область социологии труда

С самого начала социология труда развивалась как поле проблем, связанных с изменением способа производства и соответствующим изменением природы трудовых отношений. Социально-экономические законы возникли и функционировали еще тогда, когда не было и речи о социологии труда как науке. Так, закон разделения труда, наиболее ранний из всех, зародился еще в рабовладельческом обществе, эволюционно развивался в период феодализма и революционизировался в конце XVIII в. с развитием промышленного капитализма, когда наука стала необходимым компонентом производства. Несколько позже, в ходе замены мануфактурного производства машинным, возник и начал развиваться социально-экономический закон перемены труда, генерирующий процессы непрерывного профессионального образования работников — многообразные формы профессионального обучения, переобучения, повышения квалификации. В период капиталистического производства бурно расширяет свои функции социально-экономический закон конкуренции как основной закон капиталистического производства, стимулирующий развитие законов разделения и перемены труда.

Очевидно, что отечественная парадигма социологии труда должна развиваться на собственной теоретико-методологической основе, опираясь на присущие ей методологические и методические принципы. Согласно В. А. Ядову, это следующие принципы. Во-первых, проблемы труда, его технологические и социальные аспекты необходимо рассматривать в рамках общей теоретической концепции, обрисовывающей основную стратегию развития общества как некоей целостности исторически сложившихся основных форм жизнедеятельности, детерминированных объективными условиями ее протекания и особенностями сознания людей. При этом крайне важно фиксировать не только синхронные, но и диахронные связи в основных компонентах (подсистемах) образа жизни: условиях жизни (в частности труда), особенностях деятельности, состояниях сознания. Все три компонента следует изучать во временной модальности: от прошлого к настоящему и будущему. Прошлые условия жизни (труд и внепроизводственная сфера) существенно влияют на восприятие, оценку нынешних условий и на формы социальной организации, как правило, отстающие от изменения этих условий. Будущее, отражаемое в жизненных планах, воздействует на мотивацию поведения в настоящем.

Рассмотрение проблем труда и отношения к нему в рамках целостного образа жизни позволяет более адекватно оценить существо многообразных по-

⁶ Ядов В. А.. Социологическое исследование: Методология, программа, методы. М.: Наука, 1972. С. 7–76.

требностей субъекта труда (будь то представитель рабочего класса, крестьянства или интеллигенции), источники формирования которых выходят далеко за пределы производственной организации и дают возможность определить перспективные направления социальной политики, учитывать общие тенденции социально-экономических изменений в образе жизни.

Во-вторых, исходная посылка о двойственной природе труда — как процесса функционирования производительных сил и как процесса образования стоимости — принцип, предполагающий непрерывную интеграцию исследований технико-технологических и социально-организационных аспектов трудовой деятельности.

В-третьих, новая парадигма социологии труда должна строиться по иерархической нисходящей от общего к частному. Концептуальная схема образа жизни и места труда в целостном образе жизни (ценность труда и профессиональной деятельности в общей системе ценностей субъекта, мера вовлеченности в эту деятельность по объективным показателям, продуктивность и самореализация в ней и т. д.). Далее — ступенчато вплоть до рассмотрения индивида как субъекта труда на данном рабочем месте или в данной рабочей позиции. Промежуточные «ступени» — работник в системе производственной организации (структурно-функциональный аспект динамической организации труда) и работник в трудовом коллективе (социально-психологический аспект с учетом проблематики морально-психологического климата). Последняя «ступенька» в этой конструкции — субъект труда на данном рабочем месте — при анализе нередко оказывается первой ступенью, что ошибочно. Именно рассмотрение работника в качестве субъекта деятельности предполагает достаточно широкий подход к проблеме, который невозможен без выявления общесоциальных и других опосредующих воздействий на развитие его личности. Крайне трудно, двигаясь «снизу вверх», понять и объяснить социальные возможности проявления субъектных, т. е. активных качеств работника, возможностей его саморазвития, влияния на коллектив и производственную организацию, а также его активность в формировании собственного стиля жизни⁷.

Анализ генезиса и природы науки социологии труда позволяет представить социологию труда как дисциплину, содержание которой составляют законы и категории, определяющие труд как необходимое условие жизнедеятельности человека и общества. Она раскрывает специфику общественного труда как социального процесса и совокупность факторов, влияющих на этот процесс. Предмет социологии труда — социально-типичные процессы, которые находят свое выражение в отношении человека к труду и его трудовой активности. Поэтому типичной для социологии труда является постановка вопроса о массовом (или групповом) проявлении такого отношения к тру-

⁷ Ядов В. А. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции // Социологические исследования. 1983. №3. С. 50–62.

ду и таким формам активности, которые соответствуют определенным объективным и субъективным факторам, влияющим на социальный аспект процесса труда.

В рамках предлагаемой парадигмы мы имеем возможность раскрыть категориальный аппарат социологии труда, отражающий состояние развития данной дисциплины. Определение круга основных понятий специальной социологической теории социологии труда дает возможность создать методологическую основу научных исследований проблемных ситуаций в сфере общественного труда и разработать методики построения систем соответствующих показателей. К категориям объективного плана относятся: содержание труда, характер труда, условия труда (социально-экономические, технико-организационные, социально-гигиенические и социально-психологические), творческий характер труда, культура труда, культура общественного производства. К категориям субъективного плана относятся: отношение к труду, удовлетворенность трудом и удовлетворенность в труде, ценностные ориентации в трудовой деятельности, трудовая мотивация, трудовое поведение, профессиональная культура, социальная, трудовая и творческая активность. Данная система категорий «работает» в русле основных социально-экономических законов — законов разделения труда, перемены труда и стимулирующего их развитие закона конкуренции, а также закона соответствия содержания и характера труда как особенного выражения закона соответствия состояния производственных отношений уровню развития производительных сил. Данные законы, определяя развитие социальных явлений и процессов в сфере труда, функционируют одновременно и в более широких границах экономической сферы общества, особенно если в ней происходят радикальные изменения, и, соответственно, меняется природа общественных отношений⁸.

Исходя из принципов, положенных в основу отечественной парадигмы социологии труда, мы изучаем сферу труда, систематизируя происходящие в этой сфере явления, обобщая их теоретически и разрабатывая на этой основе практические рекомендации, что делает ее инструментом управления, планирования и прогнозирования общественного развития. Социологические исследования нацелены при этом на решение следующих задач.

Во-первых, это анализ конкретной трудовой ситуации в понятиях данной дисциплины, операционализированных в системе показателей. Изучается положение человека в *трудовой среде*, причем имеется в виду как трудовая социальная, так и физическая среда с точки зрения возможности проявить себя в труде как деятельное существо, которое благодаря своей активности осуществляет поставленную перед ним цель. Рассматривается и «социальная среда», т. е. закономерности общественных отношений в производ-

⁸ Соколова Г. Н. Социология труда: учебник. Минск: Высш. шк., 2002. С. 59–71.

ственных группах, как с точки зрения *формальной организации* предприятий, так и *неформальных связей* в первичных рабочих группах. Изучается отношение человека к различным элементам трудовой среды, прежде всего к средствам труда, с точки зрения тех изменений, которые вызывает их развитие и влияние на содержание, характер и условия труда.

Во-вторых, это определение факторов, влияющих на социальные явления и процессы в сфере труда. Изучается, в какой мере общее среднее, среднее специальное и высшее образование отвечают возрастающим, в связи с разрыванием научно-технического прогресса, требованиям к выполнению рабочих функций в трудовом процессе. С этих позиций рассматривается вопрос о необходимости введения определенных форм непрерывного образования, что дало бы работнику возможность поддерживать на протяжении своей трудовой деятельности соответствующую квалификацию, которая отвечала бы изменениям в содержании и характере труда, возникающим в связи с развитием производительных сил и изменением состояния производственных отношений. Изучается и область культуры труда, а именно такие черты трудовой среды, которые отвечали бы человеческой природе; способствовали бы развитию у работника стремления к реализации своих активных сущностных сил в процессе труда, чтобы в полной мере сознательно и творчески овладевать, направлять и контролировать все процессы, которые ему диктует его роль в общественной организации труда. Рассматривается организация использования рабочего времени и отношение участников трудового процесса к его использованию. Задача заключается в том, чтобы выяснить, способствует ли и в какой степени организация рабочего времени повышению производительности труда и мотивации работника к ее повышению.

В-третьих, это оценка влияния всех названных факторов, его позитивного или негативного характера, анализ и объяснение взаимосвязи объективных и субъективных характеристик труда как социального процесса, интенсивность которого определяется в конечном счете социальной активностью личности. Важным является определение тенденций развития тех или иных трудовых ситуаций для прогнозирования этих ситуаций в будущем, ориентации на них органов управления и планирования. Это касается, например, содержания и структуры профессий, последствий их развития для профессиональной ориентации молодежи. Эта задача прямо вытекает из характерного для социологии комплексного анализа социальных явлений.

Особая ценность научного вклада В. А. Ядова состоит в реализации заявленных им методологических принципов в методах, технике и процедурах конкретных социологических исследований. С его учебного пособия «Социологическое исследование: методология, программы, методы (1972), изданного тиражом 11000 экземпляров, началось системное овладение студентами, аспирантами, научными работниками методологической и методической сторонами социологического исследования. Особого внимания заслуживает системная организация конкретных социологических исследований

с помощью разработки Программы этих исследований как изложения основных задач, методологических предпосылок и гипотез исследования с указанием правил процедуры и логической последовательности операций по проверке гипотез. Программа социологического исследования, принципам которой следует не одно поколение студентов, аспирантов, научных работников, признана эталоном и залогом качественного исследования.

Отношение к труду как эволюционирующая характеристика трудовой деятельности

Обратимся к примеру: исследованию отношения к труду молодых рабочих крупного индустриального центра, в котором реализованы методологические и методические принципы, заявленные В. А. Ядовым в отечественной парадигме социологии труда и представленные в классическом исследовании «Человек и его работа»⁹.

В контексте методологических предпосылок отношение человека к труду детерминировано тремя факторами. Во-первых, оно обусловлено совокупностью всех общественных отношений и социально-экономической природой общества, системой общественного разделения труда, социальной структурой общества, политической надстройкой и содержанием общественного сознания. Совокупность общественных отношений, прежде всего экономических, определяет тип отношения к труду. Иными словами, социально-экономический аспект отношения к труду определяется характером труда в широком социальном смысле. Во-вторых, отношение к труду обусловлено технологическими или функциональными особенностями содержания того или иного конкретного вида трудовой деятельности. Функциональное содержание труда в конечном счете может быть сведено к совокупности объективных возможностей развития сущностных сил и творческих способностей личности в данном конкретном виде трудовой деятельности. В-третьих, отношение к труду связано с особенностями социально обусловленной структуры личности работника: содержанием и интенсивностью потребностей и запросов личности, характером жизненных идеалов и устремлений, а также индивидуальными склонностями, типом нервной системы и т. д.

Таким образом, отношение к труду в объективном плане определяется характером (зависит от типа общественных отношений) и содержанием труда (функциональными особенностями конкретного вида трудовой деятельности), а со стороны субъекта этого отношения — типологическими особенностями его личности. Содержание труда, так же как и тип личности, предподре-

⁹ См.: Человек и его работа: Социологическое исследование / под ред. А. Г. Здравомыслова и др. М., 1967; Человек и его работа в СССР и после: учеб. пособие для вузов / А. Г. Здравомыслов, В. А. Ядов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003.

делено тенденциями развития технического прогресса и общественных отношений¹⁰.

Создатели Программы данного исследования — А. Г. Здравомыслов, В. П. Рожин, В. А. Ядов — исходили из решения следующих задач. Во-первых, выяснить на материалах эмпирических исследований реальную картину отношения к труду рабочей молодежи в современных условиях. Во-вторых, изучить тенденции изменения отношения к труду в современный период. В-третьих, определить наиболее существенные объективные и субъективные факторы, способствующие превращению труда в первую жизненную потребность, и факторы препятствующие этому. В-четвертых, сформулировать практические рекомендации с учетом современного уровня материально-технической базы промышленного производства и социальных условий труда, для того чтобы более полно использовать реальные возможности формирования отношения к труду как первой жизненной потребности¹¹.

Для определения сдвигов в отношении работников к труду, на фоне изменений в их образе жизни (1962–1976), в 1976 году проведено повторное исследование¹² сопоставимых групп рабочих с целью сравнения полученных данных с материалами обследования, результаты которого были опубликованы в книге «Человек и его работа» (1967). Особое внимание при этом уделялось конструированию выборки повторного сравнительного исследования и определению уровня значимости регистрируемых сдвигов¹³.

Реальные тенденции, заслуживающие внимания, состоят в следующем. На фоне несомненного улучшения материально-бытовых условий жизни, в сфере труда имели место противоречивые тенденции. Во-первых, произошли заметные структурные изменения в показателях социальной мобильности и движения рабочей силы. Среди работников малоквалифицированного и непрестижного труда возросла текучесть кадров, среди квалифицированных — сокращалась доля выходцев из села, интеллигенции и кадровых рабочих. Во-вторых, что касается объективных показателей отношения к работе, то заметно возросла доля инициативных работников, существенно сократилось число как невыполняющих, так и превышающих норму выработки. В-третьих, в субъективных показателях отношения к труду фиксируемые сдвиги на высших уровнях диспозиционной системы личности отличаются от

¹⁰ Человек и его работа. Социологическое исследование. С. 3–5.

¹¹ Там же. С. 12.

¹² Методика включала в себя блок вопросов к рабочему и мастеру, в точности повторяя инструментарий, использованный в 1962 году, и, кроме того, содержала обширное дополнение, касающееся разнообразных сторон образа жизни рабочих.

¹³ Саганенко Г. И., Ядов В. А. Методологические проблемы оценки надежности сдвигов при повторных исследованиях (по материалам сравнительного исследования отношения рабочих к труду, 1962–1976) // Советская социология. М.: Наука, 1982. Т. 2. С. 230–249.

сдвигов на уровне установок к частным аспектам производственной деятельности. Что касается системы жизненных интересов, то у сопоставимых групп рабочих налицо активизация семейно-бытовых ориентаций и направленности в сферу активного досуга при стабилизации или некотором ослаблении общественно-производственных интересов и ценностных ориентаций.

Анализ ценностных ориентаций по критерию доминирующей ориентации на содержание работы и (или) материальные блага, обеспечиваемые ею, обнаруживает заметный *сдвиг* в сторону сбалансированного интереса и к содержанию работы, и к материальному вознаграждению за нее. Содержательные аспекты работы, возможность для самовыражения, применения своих способностей и знаний — главное, что определяет социальный престиж профессии, особенно среди молодежи. Так было и в начале 1960-х годов, и в конце 1970-х. Об этом свидетельствуют факты повышенной текучести среди рабочих малоквалифицированного труда, а также субъективные оценки удовлетворенности работой, содержанием и условиями труда.

Вместе с тем за истекший период, при сохранении доминирующих установок на содержательные стороны труда, резко выросли запросы к его условиям. Особенно повысились требования к таким компонентам условий труда, как удобная сменность, техника безопасности, состояние оборудования, санитарно-гигиенические условия. Изменения в субъективных показателях отношения к труду невозможно объяснить, не рассматривая общие тенденции изменений в условиях и образе жизни рабочих за истекшие годы. Так, запросы к условиям труда, несомненно, обусловлены значительным улучшением внепроизводственного быта. Рабочий, привыкший к материально-бытовому комфорту, естественно, предъявляет повышенные требования к уровню комфортности условий труда.

Расширенные тенденции заставляют задуматься над тем, какой тип работника реально формируется в современных условиях и какой тип работника объективно необходим в настоящем и ближайшем будущем. Этот вопрос — часть более общей проблемы соотношения идеальных и нормативно обязательных требований к чертам личности гражданина современного общества.

Были выявлены также следующие существенные *тенденции*.

Во-первых, в структуре ценностных ориентаций за 15 лет произошел статистически значимый *сдвиг* в направлении мотивации работников, связанной в большей мере с общественной полезностью работы, нежели с ее конкретным содержанием. В структуре ситуативных социальных установок, которые относят к разным аспектам производственной ситуации, фиксировался *сдвиг* в сторону повышения для работников значимости условий трудовой деятельности.

Во-вторых, наблюдалось сближение ситуативных социальных установок, связанных с конкретной работой и разными ее сторонами, у рабочих с неодинаковым содержанием труда. В то же время — сохранение различий меж-

ду работниками физического и умственного труда, а также — различий между разными группами рабочих (мужчинами и женщинами, молодыми и немолодыми, семейными и несемейными) в их ориентациях, интересах и социальных установках, относящихся к сфере быта и досуга. Подобные *тенденции* свидетельствуют о том, что структура ценностных ориентаций и мотивов подвергается существенному воздействию стиля и образа жизни и не может быть объяснена сугубо производственными факторами.

В-третьих, индивидуальные структуры мотиваций как рабочих, так и инженеров крайне разнообразны, причем ведущие детерминанты, дифференцирующие эти структуры, *в большей мере* связаны с социально-демографическими факторами (пол, возраст, образование, семейное положение) и *в меньшей мере* — с различиями в содержании труда у рабочих и должностным положением у инженеров.

Таким образом, выявлено, что разнообразие индивидуальных мотивационных структур в значительной мере связано с факторами, не относящимися к сфере производства, но скорее — к сфере быта работников. В. А. Ядов отмечает, что выявленные тенденции и выводы исследований еще раз подчеркивают порочность, крайнюю недостаточность и односторонность попыток искать объяснение мотивации труда преимущественно в технико-технологических сторонах работы, т. е. ошибочность так называемого технологического детерминизма.

Этот важнейший вывод был подтвержден результатами республиканских исследований роли культуры труда в социальном развитии рабочего класса (1984) и роли культуры труда в социальном развитии технической интеллигенции (1989), проведенных под руководством автора статьи¹⁴. Методика анализа роли социально-экономических, социально-гигиенических и организационно-технических условий труда в развитии социальной активности работников (с применением факторного анализа) показала, что суммарная описательная сила исследуемых факторов едва достигает 60% (58% у рабочих и 55% у инженерно-технических работников). Это означает, что развитие социальной активности (трудолюбивой, творческой, состязательной и др.) в значительной мере определяется так называемыми неучтенными факторами, обусловленными как образом жизни, так и личностными чертами работников. Очевидно, для объяснения остальной части дисперсии следует выходить за пределы непосредственной трудовой ситуации, обращаясь к общечеловеческим жизненным ценностям и личностным характеристикам работников.

В. А. Ядов рассматривает отношение к труду в расширительном его понимании — как мотивацию и как фактическую продуктивность работника, зависящую от условий и организации труда, от субъективной готовности реа-

¹⁴ См.: Соколова Г. Н. Культура труда в социальном развитии рабочего класса: Опыт социологических исследований. Минск: Наука и техника, 1984; Она же. Культура труда в социальном развитии технической интеллигенции: Социологический анализ. Минск: Наука и техника, 1989.

лизовать свой фактический «деловой потенциал». Рассмотренные *тенденции* заставляют его задуматься над тем, какой тип работника реально формируется в современных условиях и какой тип работника объективно необходим в настоящем и ближайшем будущем. Этот вопрос — часть более общей проблемы соотношения идеальных и нормативных требований к чертам личности гражданина советского общества. Общественная потребность состоит сегодня, отмечает В. А. Ядов, в развитии инициативного, коллективистски заинтересованного, граждански ответственного отношения к работе, включая исполнение обязанностей, связанных с нетворческим, подчас монотонным и физически нелегким трудом. Именно такой тип отношения к труду, по мнению В. А. Ядова, в ближайшей перспективе может рассматриваться как нормативный, отвечающий объективным требованиям общественного производства и современным социально-экономическим условиям целостного образа жизни¹⁵.

Опыт проведения исследований 1962 и 1976 годов приводит Владимира Александровича к заключению, что в 1980-е годы имеет место *тенденция* формирования отношения к труду, которое характеризуется скорее рациональностью, нежели энтузиазмом. Вместе с тем ответственное и добросовестное отношение к выполнению своих обязанностей при условии ритмичной и планомерной организации производства, объективной оценки трудового вклада каждого в большей мере отвечает требованиям интенсификации труда. В отличие от преимущественной ориентации на энтузиазм, самодеятельность масс в преодолении недостатков планирования, поиске путей реализации заданий, не полностью обеспечиваемых планомерной организацией труда.

Определяются два ряда факторов, от действия которых зависит становление и укрепление нормативного отношения к труду. Это факторы материально-организационные и морально-психологические. В числе первых: планомерность организации труда, полнота использования материальных стимулов, поддержание на должном уровне трудовой дисциплины. А также содействие планомерной перемене труда от относительно простого к относительно сложному, развитие многообразных форм самоорганизации (включая бригадные) и т. д. В числе вторых, кроме полного использования возможностей соревнования и морального поощрения передовиков производства, немаловажное значение приобретает совершенствование системы идейно-политической пропаганды. Следует стремиться воспитывать молодежь в духе отношения к труду как первой жизненной потребности здорового человеческого организма, труду как удовольствию и свободной игре физических и интеллектуальных сил человека. Но, в первую очередь, нужно формировать нормативную ценность отношения к труду как источнику мате-

¹⁵ Ядов В. А. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции // Социологические исследования. 1983. № 3. С. 60–61.

риального благополучия и гражданского достоинства, решающему средству социально-нравственной оценки личности, как средству самоутверждения и повышения социального престижа в трудовом коллективе.

* * *

Нынешние социологи (как и мы — первый выпуск аспирантов ИСИ АН СССР) постигают методологию в ее глубинной сущности, включающей методологию, методы и процедуры в их системной целостности. Эта внутренняя гармония перехода от теории к практике стала классикой благодаря неустанным усилиям Владимира Александровича Ядова и его единомышленников в деле создания отечественной парадигмы социологической науки в целом и ее специальных социологических теорий. Как в методологической, так и в методической сфере научный вклад В. А. Ядова позволил заложить очень серьезный фундамент для развития конкретных социологических исследований по единой методологии и единым принципам, обеспечивающим качество этих исследований. Задача новых поколений социологов — следовать этим принципам и добиваться высоких результатов, анализируя и объясняя новые явления и новые процессы социальной жизни в сложных условиях XXI века.

Е. Э. Смирнова

ПОИСК КАК ПРИНЦИП КОНСТРУИРОВАНИЯ НАУЧНОГО
ИССЛЕДОВАНИЯ

Феномен Ядова. В чем он? Есть много серьезных ученых, плодотворно работающих в науке. Их труды читают, у них есть ученики, их идеи обсуждаются. Но Ядов чем-то отличался от многих других. Вокруг него всегда было много народа — от значимых, известных людей до самой зеленой молодежи и людей, не работающих в поле социологии. Что же делало его столь притягательным?

Конечно, это в первую очередь его научная деятельность. В одном из его проектов — «Диспозиции» — мне довелось участвовать на этапах конструирования теоретических позиций и пилотажа методик. И именно здесь впервые мне удалось увидеть воочию, как бьется, видоизменяется, буквально пульсирует живая мысль. Было видно, что ложится в систему основных идей, что оказывается не главным. Какие гипотезы отвергались, какие становились рабочими, как они сопрягались друг с другом, как ложились в общую схему, как она менялась и в содержании и во времени. Это происходило неделя за неделей, каждая группа готовила свои предложения, напряженность процесса была постоянной, и постоянно шел поиск, о чем и хотелось бы сказать. Этот процесс описать невозможно, его можно только прожить.

В науке принято докладывать на конференциях, семинарах теоретические схемы, данные, анализ результатов. Ядов же обращался к процессу размышления, создания этих схем и результатов и ошибок, признавая их сразу и безоговорочно. Его влекло неизученное, еще не проверенное, недоказанное. В этом отношении для него не было ничего окончательного и утвержденного. Все нужно было изучать, во все нужно было вникать, и все было достойно проверки.

Итак, Владимир Александрович всю жизнь существовал в поисковом режиме, где нет окончательных истин, незаменимых форматов, где возможности сильнее сложившегося и устоявшегося.

В связи с этим не могу не вспомнить одну из конференций у нас на факультете, она была достаточно традиционной. Начались выступления как-то стандартно, по накатанной схеме. И тут Ядов говорит: а почему мы говорим об этом, в целом известном, может, следует повернуть? Поворот оказался плодотворным, доклады превратились в дискуссионные вопросы — работа превратилась в тот поиск, который был интересен всем.

Мастер-класс на факультете социологии. Хоть меня отказались включать в число слушателей, я не смогла не прийти. И снова речь шла о поиске. Поэтапно рассматривались исследовательские шаги, обсуждались идеи, выбор

исследовательской стратегии и методов. Заглянуть в эту процедуру всегда полезно и очень любопытно. Поэтому и вопросы-обсуждения проходили нетривиально. Например, запомнилась мини-дискуссия о полипарадигмальности. Не случайно позже книжка Ядова «Современная теоретическая социология», изданная для системы постдипломного социологического образования при участии факультета социологии СПбГУ, включает главу «Полипарадигмальность в современной социологии».

Хочу обратить внимание на еще одну черту Владимира Александровича — в самом широком плане открытость к обсуждению, дискуссии, поддержке, помощи. Число его аспирантов трудно пересчитать, но много шире его дела, связанные с поддержкой самых разных людей и деяний. Он находил время для многих конференций, он оппонировал разные диссертации (часто спорные), показывая их сильные черты, он создал классический учебник, на котором выучилось не одно поколение исследователей, студентов, аспирантов. И, несмотря на свою постоянную занятость, он писал отзывы и рецензии на монографии и учебники. Прочсть учебник на 400 страниц — большая работа, но Владимир Александрович сразу откликнулся и коллектив факультета социологии помнит его замечания, мы еще вернемся к ним.

Всем широко известна привычка В. А. Ядова ссылаться на чью-то мысль, наблюдение, идею. Эта черта всегда говорила о том уважении, которое он испытывал к своим коллегам. Возможно, она одна из тех, которые делали общение с ним таким плодотворным и востребованным.

И свои идеи он открыто произносил везде. И делился ими без учета статуса и званий людей и конференций. У него не было своего, заповедного круга идей, которые он пестовал, а было большое поле социологии и сопредельных наук, открытое многим.

Публикация студенческих исследований. Все преподаватели социологии рано или поздно сталкиваются с проблемой, как объяснить студентам процедуру собственного конструирования исследования, как объяснить, что нужно освоить без наличия предыдущего опыта. В книге «Воздействие западных социокультурных образцов на социальные практики в России» 2009 г. есть несколько образцов исследований, в которых прописан весь исследовательский цикл от методологии и программы до анализа материала. Этот текст, освоенный студентом для решения своих задач, дает ему аналог — схему собственной деятельности. Есть вещи, которые объяснить невероятно трудно. А вот обращение к аналогу дает некий иной эффект понимания, освоения, приложения. И в этой книге тоже отразилась и открытость Владимира Александровича, и его склонность показать все детали социологической кухни, и желание помочь начинающим.

Возможно, что преподавателям социологии стоит учить студентов не только знаниям, умениям, компетентностям. Но и этим качествам — поиску и открытости, умению заронить мысль, работать с ней, испытывать интерес к миру в его социологическом измерении.

М. Е. Илле

НЕРАВЕНСТВО КАК ЦЕННОСТЬ В КУЛЬТУРЕ

Проблематика ценностных ориентаций личности всегда была в фокусе внимания исследовательских интересов В. А. Ядова, изучал ли он социально-трудовые отношения или разрабатывал концепцию саморегуляции социального поведения личности. Ядов пишет: «Высший диспозиционный уровень образует система ценностных ориентаций на цели жизнедеятельности и средства их достижения. Логично допустить, что формирование ценностных ориентаций отвечает высшим социальным потребностям личности в саморазвитии и самовыражении, притом в социально-конкретных, исторически обусловленных формах жизнедеятельности, характерных для образа жизни образа общества и социальных групп, к которым принадлежит индивид и с которыми он себя идентифицирует, а, следовательно, — мировоззрение, идеологию и образ мыслей которых он разделяет. Отсюда — решающая роль этого диспозиционного уровня в саморегуляции поведения» (Саморегуляция... 2013: 36). Таким образом, обсуждение проблематики ценностей естественно для первых Чтений, посвященных памяти В. А. Ядова.

В фокусе моего выступления будет одна из базовых ценностей общества Нового времени — ценность равенства всех людей.

Проблема социального равенства людей как практически ориентированная цель общественного развития поставлена в XVIII веке, в философии Просвещения. Идеи философии Просвещения стали лозунгами Великой французской революции: свобода, равенство, братство. В период перехода от феодального к буржуазному обществу эти идеи, безусловно, носили прогрессивный характер. Став основой теории демократии, идея равенства на протяжении двух столетий позволила достичь существенных результатов в большинстве развитых государств, которых принято называть цивилизованными: всеобщее избирательное право, равенство во всех сферах жизни людей независимо от их расы, этнического происхождения, пола, социального происхождения и пр. Важнейшими элементами теории равенства на современном этапе общественного развития является принцип равенства всех граждан перед законом, предоставления всем равных возможностей в получении доступа к сферам образования, здравоохранения, культуры, снижения пропасти между нищетой и богатством и т. д.

Однако понятно, что все эти благие цели являются идеальными конструктами, к которым можно стремиться, но которые невозможно достигнуть. Даже равенство перед законом, — фундаментальная ценность демократического общества — на самом деле практически вряд ли может быть реализована.

У людей с более высоким социальным статусом, уровнем доходов несравненно больше возможностей нанять хорошего адвоката, привлечь на свою сторону общественное мнение, что позволит им избежать сурового наказания, которое ожидает человека, не имеющего подобных возможностей. Снижение разрыва между бедностью и богатством возможно до определенных границ за счет системы налогообложения, но неравенство доходов и статусов различных социальных групп остается базовым элементом стратификации общества. Приведем цитату из недавней книги О. И. Шкаратана: «Признание социологической наукой функциональности стратификации, ее исторической неизбежности предполагает отказ от раннесоциологического восприятия социального неравенства как зла, нежелательного в обществе феномена, знаменует собой переход к объяснению сути и места этого функционального явления в жизни людей. Тем самым социология переходит от выполнения роли социальной критики, от проявления ценностного чувства справедливости (“неравенство — архаизм, пережиток устаревших социальных форм”) к научному анализу реальных отношений между людьми, причин и условий их существования, их органичности и полезности для жизни общества, его развития» (Шкаратан 2012: 203).

Уже достаточно давно П. А. Сорокиным дано и социологическое объяснение невозможности равенства людей. «Любая организованная социальная группа всегда социально стратифицирована. Не существовало и не существует ни одной постоянной социальной группы, которая была бы “плоской” и в которой все ее члены были бы равными. Общества без расслоения, с реальным равенством их членов — миф, так и никогда не ставший реальностью за всю историю человечества» (Сорокин 1992: 304).

Повторим, как идеал равенства людей — принцип благородный, но если довести его реализацию до логического конца, мы построим общество, осуществившее мечту шариковых и швондеров, в котором, наконец, все взяли и поделили. Преодолевать вопиющие неравенства, создавать условия для реализации принципа равенства возможностей для всех граждан во всех сферах социальной жизни необходимо, но нельзя забывать о том, что достижение всеобщего равенства, как всякого идеала, не только невозможно, но и деструктивно, поскольку в неравенстве, как и во всяком противоречии, заложен источник общественного развития. Мне возразят, что я ломлюсь в открытые ворота, никто не спорит с тем, что достижение полного равенства во всем, во всех сферах социальной жизни абсурдно. Но так ли это?

Борьба с неравенством, возведенная в догму, игнорирующая здравый смысл, превращается в фетиш, наносящий вред, прежде всего в сфере культуры. Еще раз отметим, что во всех цивилизованных странах формальное равенство граждан перед законом, обеспечение всем равных шансов в получении доступа к образованию, здравоохранению, культуре и т. д. достигнуто. Преодоление социально-экономического неравенства, снижение пропасти между бедностью и богатством остается актуальной проблемой (особенно в России), но эта проблема вечна и трудноразрешима. Возможно, именно

с этим связано то обстоятельство, что борьба за равенство в последние годы сосредоточена главным образом в сфере культуры, где главной целью становится разрушение базовых ценностей культуры.

Феминизм решает проблемы защиты женщин от мужского насилия, причем эта защита принимает абсурдные формы. Например, чрезмерный зрительный контакт со стороны мужчины расценивается как оскорбительная форма сексуального приставания, или посткоитальное несогласие — формальный юридический отзыв и опротестование женщиной предварительного согласия на половой акт после его завершения на основании психологического принуждения, то есть, проще говоря, ухаживания. (См. об этом: Юнин 2012: 13–15). Таким образом, флирт, ухаживание, различные знаки внимания женщине со стороны мужчины становятся юридически наказуемыми деяниями, что это, как не покушение на основания традиционной культуры?

Признание равноправными однополых и разнополых браков, а вслед за этим рекомендации вместо слов мама и папа говорить родитель 1 и родитель 2, это ли не издевательство над здравым смыслом? Каждый человек вправе выбирать свою половую ориентацию, но признание нормой однополых семей противоречит базовой функции семьи — продолжению рода, а значит, также разрушает базовые ценности культуры.

Ювенальная юстиция, основывающаяся на признании равных прав родителей и ребенка, также ведет к разрушению семьи, поскольку родители могут лишиться своих детей только за то, что шалуна шлепнули по попе, или не дали весь день просидеть за компьютером¹⁶.

Равноправие иммигрантов и коренных жителей, пресловутый мультикультурализм, еще один пример уничтожения основ сложившихся культурных обычаев, правил общежития, традиций европейской культуры. Если вновь прибывающие люди могут жить в Париже, Лондоне или Санкт-Петербурге так, как они привыкли, как им удобно, не обращая внимания на местное население, то это не может не приводить со временем к трудноразрешимым проблемам. Есть прекрасная русская поговорка — «В чужой монастырь со своим уставом не ходят» — если ты приехал жить в чужую страну, в чужой город, то будь любезен уважать сложившийся здесь образ жизни и нормы поведения, и тогда ты вправе рассчитывать и на уважение к себе.

Ну и наконец, не менее опасна атака равенства и на сферу художественной культуры. Этот уровень культуры теснейшим образом связан базовым значением понятия культуры, поскольку искусство, с одной стороны, черпает свои образы и вдохновение в повседневной жизни общества, а, с другой сто-

¹⁶ «Ни один ребенок не может быть объектом произвольного или незаконно вмешательства в осуществление его права на личную жизнь, семейную жизнь, неприкосновенность жилища или тайну корреспонденции, или незаконного посягательства на его честь и репутацию. Ребенок имеет право на защиту закона от такого вмешательства или посягательства» (ООН «Конвенция о правах ребенка» // СПС «КонсультантПлюс»).

роны, оказывает мощное воздействие, задает новые ценности, новые модели поведения и в конечном счете меняет нашу реальную жизнь. Радикальные взгляды на взаимоотношения искусства и жизни можно найти у разных авторов, например, у П. Крусанова: «Мир слагается верой и волей. К сожалению, по большей части совершенно безотчетно. Взять Достоевского. Принято считать, что в “Бесах” он предрек русский хаос, предсказал кошмар ухнувшего на Россию революционного террора. А между тем все было прямо наоборот — он сам взывал этих бесов на русскую сцену. То есть у Федора Михайловича и его ошалевших почитателей хватило веры на то, чтобы эйдос России принял поправку о фазе социальных потрясений, полосе гражданского ужаса, а Россия земная к этому наведенному образу только зачарованно подтянулась. И так — со всяким сбывшимся пророчеством» (Крусанов 2007: 523).

Прежде всего, принцип равенства здесь проявляется в уничтожении границ между искусством и неискусством. Конечно, я имею в виду современные формы гражданского активизма, объявляющего себя политическим искусством. Характерный пример — Петр Павленский и его акции (арт-жесты): «Туша» (голого Павленского, завернутого в колючую проволоку, приносят и кладут перед входом в Законодательное собрание Петербурга); «Отделение» (голый Павленский, сидя на заборе института психиатрии им. Сербского, отрезает себе мочку уха); «Угроза» (последняя акция — Павленский обливает бензином и поджигает дверь здания ФСБ). Отдаю должное смелости и экстравагантности выражения, с которыми Павленский демонстрирует свою гражданскую позицию, но причем здесь искусство? На основании каких критериев эти и подобные им акции следует считать искусством? Идея о том, что искусство должно преодолеть узкие рамки эстетического явления и смело вторгаться в жизнь, реализующаяся уже с начала прошлого века, нашла свое логическое завершение. Как пишет В. Бычков: «Искусство вошло в жизнь и растворилось в ней практически без остатка» (Ориентиры...2003: 37). Но искусство это не жизнь, а отражение этой жизни в творчестве художника, выраженное в художественно-образной форме, то есть это другая реальность, имеющая собственные законы бытия в мире. Позволь себе привести длинную цитату известного культуролога и социолога культуры В. Жидкова: «Конечно, любой акт — деяние творческое в том смысле, что есть автор, его творящий. Конечно, любой факт действительности, в том числе и “провокационный жест”, можно оценивать с эстетической точки зрения. Даже жест человека, никакого отношения к художественным занятиям не имеющего. Но, повторяю, причем здесь искусство? И зачем попытки подобного “стирания границ” приписывать только современности? Как рассказывает Марк Твен в “Приключениях Гекльберри Финна” (1884) два проходимца гастролировали по провинциальной Америке с представлением (только для мужчин) “Королевский жираф, или Царственное совершенство”, в ходе которого на сцену на четвереньках выкатывался голый, размалеванный Король и откалывал “номера” (по современной терминологии — “жесты”), а поскольку рядом не оказалось многоумного эстетика-теоретика, чтобы просветить тем-

ных американцев, не приобщенных к “актуальному” искусству, люди, движимые здоровыми чувствами, вываляли “артистов” в дегте и перьях и в таком виде протащили по городу. Жаль, что подобной реакции не удостоился аналогичный “жест” человека-собаки О. Кулика»... А между тем сегодняшние эпатажные выходки создателей так называемого “актуального” искусства происходят за рамками поля искусства и ничего иного не означают, кроме нервической реакции на действительность, а потому адресованы они только современной аудитории (ее статистически незначительной части). Так что быстро меняющийся социокультурный контекст так же быстро смывает эту пену культурной жизни. Поэтому относить их к искусству так же нелепо, как эпатажные демонстрации политических и иных экстремистов» (Фундаментальные проблемы...2009: 429, 431).

Пойдем далее. Весьма популярными являются рассуждения культурологов, социологов культуры о том, что ввиду многообразия современных форм художественной жизни происходит дифференциация публики по различным стилям, направлениям искусства и нельзя их сравнивать по шкале «выше — ниже», «лучше — хуже». Действительно, если взять, например, современное музыкальное искусство, то кому-то нравится поп-музыка, кому-то хард-рок, кому-то барды, кому-то джаз и т. д. и т. п. Список всех возможных музыкальных направлений почти бесконечен. Было бы странно утверждать, что любители какого-то одного музыкального стиля в каких-то отношениях лучше или хуже представителей других направлений (хотя сами представители определенного стиля почти наверняка к любителям «другой» музыки относятся вряд ли как к равным). Подобные рассуждения можно распространить практически на любые виды и жанры искусства. Но при этом отметим, что внутри каждого направления существует своя иерархия, свои кумиры и авторитеты. Если согласиться, что нельзя их сравнивать, то тогда мы должны признать, что не существует ничего, что объединяет нас как единый народ, что у нас нет общей культурной почвы. Но тут мы вспомним, что существует то, что называется классическим искусством, которое и должно нас объединять, создавать поле для коммуникации любителей разных стилей и направлений. Сразу предвидеть вопрос — кто тот судья, определяющий, что есть классика? Судья — время. Сошлюсь еще раз на авторитетное мнение: «А что касается “классики”, то возведение произведения в этот ранг — это, как уже отмечалось выше, во многом результат соглашения специалистов, навязываемый остальным людям через музейные экспозиции, хрестоматии и учебные курсы. А главным аргументом здесь может служить только суд Времени. Если чреда поколений находит в произведении искусства что-то для себя близкое и актуальное, значит это настоящая, это подлинная классика. Значит, автор сумел отразить в своем творении не только текущую злобу дня (исторический контекст), интересную только для его современников, но и нечто вечное, сопутствующее жизни человеческого духа во все времена» (Фундаментальные проблемы...2009: 426).

Давайте прекратим рассуждения о том, что в обществе существует множество субкультур и нельзя сказать, что какая-то из них лучше или хуже. Есть то, что называется «высоким» искусством, оно должно быть эталоном, с которым можно сравнивать и давать оценки современному искусству. А если любители Баха, Моцарта, Чайковского и Рахманинова ничем не лучше любителей Ньюси, Ксюши, Даши и прочих «звезд» нашей эстрады, каждый слушает и получает удовольствие от того, что ему по душе, то тогда мы снимаем с повестки дня вопрос о культурном и интеллектуальном уровне людей. А вопрос о художественном вкусе и его развитии просто становится анахронизмом и свидетельством отсталости мышления консервативной части общества.

Если торжествует принцип равенства, то Пушкин и Донцова равны, оба литераторы, и если кто-то восхищается Пушкиным, а большинство предпочитает читать Донцову, то Донцова нужнее обществу, именно ее литература сейчас важнее. Не нужны духовные и культурные авторитеты, классическая литература, музыка, живопись — все это не нужно массам, они хотят развлекаться, им нужно что-нибудь попроще, попримитивнее. Такова логика демократии большинства, такая культура устраивает и нашу демократическую власть, которая, как говорится, плоть от плоти народа.

Но если нигде и ни в чем нет авторитетов, если все равнозначно, если не к чему стремиться, некуда развиваться, то тогда торжествует серость, тогда и появляется тот грядущий Хам, о котором предупреждал Мережковский. Идея безграничного равенства рождает хаос, где никто никому не указ, где торжествует убогая мысль, что если что-то не запрещено законом, то позволено. Но такое общество может и удобно для манипулирования со стороны власть имущих, но господство серости плохой источник развития и инноваций, о чем так любят поговорить руководители всех уровней.

«Бытие личности предполагает границы и различия, предполагает охранение от бушующего безликого хаоса. Свою окончательную свободу личность обретает не в произвольном снятии всех границ и различий; не в допущении в себя темного, всеразрушающего хаоса, а в космическом и историческом строе и ладе. Человеческая личность и человеческая свобода неразрывно связаны с иерархизмом... Неравенство есть основа всякого космического строя и лада, есть оправдание самого существования человеческой личности и источник всякого творческого движения в мире. Всякое рождение света во тьме есть возникновение неравенства. Всякое творческое движение есть возникновение неравенства, возвышение, выделение качеств из бескачественной массы» (Бердяев 1923).

Хочу поделиться наблюдением о недавнем культурном событии. 13 декабря 2015 года прошел финал конкурса молодых талантов «Синяя птица», трансляция которого велась на телеканале «Россия 1». Сам по себе конкурс замечательный и для придания финалу особого культурного значения, к участию в нем были привлечены прославленные мастера художественной культуры. Одним из ведущих меропрятия был Денис Мацуев, сопровождали вы-

ступления юных дарований такие известные люди, как Александра Пахмутова (под ее аккомпанемент песню «Нежность» исполнял Т. Сланов), Василий Герелло (под его вокал выступали гимнастки Д. Насырова и В. Чалкова), Вячеслав Бутусов (помогал победительнице конкурса П. Чиркиной спеть его песню «Прогулки по воде») и другие не менее знаменитые представители современного искусства. Короче говоря, все было на высшем уровне. В завершении концерта В. Оганнисян пела труднейшую арию Дивы Плавалагуны из фильма «Пятый элемент» в сопровождении шоу мыльных пузырей Фан Янга, что несказанно меня удивило. Вот он апофеоз равенства в культуре! Наконец и в этой сфере все сравнялось — классический балет, академическое пение и игра на музыкальных инструментах и мастерское умение выдувать мыльные пузыри! Массовая культура одержала решающую победу, вобрав в себя все без остатка. Мальчики и девочки, смотревшие эту программу, наверное, глубоко задумались, чему же посвятить себя, то ли пойти в музыкальную школу, то ли учиться надувать пузыри или еще чему-либо в этом роде. Думаю, что они скорее выберут второй вариант, шоу мыльных пузырей это круто, да и денег наверняка можно больше заработать, чем игрой на скрипке.

В условиях общества потребления и рыночной экономики ориентация массового зрителя на развлечение при общении с произведениями искусства ставит перед деятелями культуры непростую задачу выживания некоммерческого «высокого» искусства. И здесь намечены два пути решения этой задачи. «Насчет конфликта культур. Если вы помните, в первой половине 90-х гг. были, достаточно вялые, но все-таки были печатные и телевизионные споры насчет того, что массовая коммерческая культура наступает, мы должны отстоять, противостоять и т. д. Толстые журналы, главные режиссеры оперных театров, академических или близких к академическим, говорили о том, что действительно надо выстроить стену, забор, чтобы, очевидно, не пускать (то ли внутрь, то ли наружу), а нам, дескать, высоко держать планку. Прошло несколько лет, и выяснилось, что то ли забор строить не из чего, то ли строителей нет, но конфликт сам собой рассосался. Все театры зовывают зрителей, как могут» (Дубин 2008).

Это первый путь — пойти по линии наименьшего сопротивления, привлечь публику, угождая ей, разбавляя искусство различными элементами шоу. «Ночь в музее», «Ночь музыки», «Библионочь», это, наверное, не окончательный перечень развлекательных придумок, на которые идут деятели культуры, рассчитывая, что подобные акции помогут привлечь в музеи, библиотеки, филармонические залы новых зрителей, слушателей, читателей. Но эта дорога вряд ли приведет к храму, скорее наоборот — храмы будут разрушены, и на месте высокого искусства всюду будет царить балаган.

Второй путь — надо действительно высоко держать планку, не потакать публике, а завоевывать ее восстановлением в общественном сознании понимания того, что без стремления к знанию основных текстов русской и мировой классической литературы, шедевров музыки, изобразительного искус-

ства невозможно считать себя образованным, культурным человеком. Создание такой общественной атмосферы требует возвращения иерархии в искусстве, формирования такого общественного мнения, при котором студентам гуманитарных факультетов Петербурга было бы мучительно стыдно не знать, кто написал оперу «Пиковая дама» и не узнавать хрестоматийных строк из пушкинского «Медного всадника». Сейчас этого не знает подавляющее большинство петербургских студентов, и это не вызывает у них и тени смущения (См. об этом подробнее: Илле 2008: 85–89). Вряд ли стоит винить в этом только самих студентов, таков результат реформы нашего школьного образования, в котором все больше формализма, все меньше часов, отведенных на изучение литературы, истории, не говоря уже о музыке.

Восстановление в общественном сознании приоритетов и ориентиров в культуре и искусстве является одной из самых актуальных задач культурной политики настоящего времени.

Литература

1. Бердяев Н. Философия неравенства. Письма к недругам по социальной философии. URL: <http://www.magister.msk.ru/library/philos/berdyaev/berdn007.htm>
2. Бычков В.В. Эстетическая сущность искусства // Ориентиры... Вып. 2. URL: <http://iph.ras.ru/page50250318.htm>
3. Дубин Б. Стенограмма лекции, прочитанной 17 января 2008 г. в литературном кафе Bilingua в рамках проекта «Публичные лекции Полит. ру». URL: <http://www.polit.ru/article/2008/01/31/culture/>
4. Жидков В.С. Искусство в поле культуры: проблема границ // Фундаментальные проблемы культурологии. Т. V: Теория и методология современной культурологии / отв. ред. Д.Л. Спивак. — М., СПб.: Новый хронограф: Эйдос, 2009.
5. Ионин Л. Политкорректность: новый дивный мир. — М.: Ад Маргинем, 2012.
6. Илле М.Е. Петербуржцы в театрах, на концертах и выставках. Исследование художественной жизни Петербурга конца XX — начала XXI века. — СПб.: Норма, 2008.
7. Крусанов П. Американская дырка // Триада. — СПб.: Амфора, 2007.
8. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество / общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Согомонов; пер. с англ. — М.: Политиздат, 1992.
9. Шкаратан. О.И. Социология неравенства. Теория и реальность. — М.: ВШЭ, 2012.
10. Ядов. В.А. Гипотеза об иерархической структуре диспозиций личности и ее социальной обусловленности. // Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е изд. — М.: ЦСПиМ, 2013.

О. А. Немова, Т. В. Свадьбина

К ВОПРОСУ О ЦЕННОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ТРУДА В УСЛОВИЯХ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

О важности и значимости труда в жизни человека написано достаточно много в классической литературе. Резюмируя основные идеи о ценности «труда» как такового, можно сказать, что труд человеку необходим не только в социально-экономическом плане для поддержания своего жизненного уровня, но и в духовно-нравственном отношении. Девальвация ценности **труда** в мировоззрении человека ведет к его нравственной деградации. Хрестоматийными в этом плане являются слова нашего соотечественника А. И. Герцена о том, что труд должен быть нравственной потребностью человека.

Между тем реалии современного нам общества заставляют задуматься над проблемой бытия труда как такового и его роли в современном постиндустриальном обществе. Переход от индустриального общества к обществу постиндустриального параллельно сопровождается процессом деиндустриализации экономики. Если быть более точными, то специалисты наблюдают процесс вывода из стран постиндустриального лагеря по различным причинам «грязного» производства в так называемые страны третьего мира. То небольшое производство, которое сохраняется в передовых государствах, строится в технологическом плане на принципиально иной основе. Данное производство, как правило, является высокотехнологичным, максимально автоматизированным, т. е. лишенным какого-либо воздействия человеческого фактора, и, конечно, экологически чистым.

Создается впечатление, что извечная мечта всех философов сбывается, т. е. человек освобождается, благодаря развитию науки и техники, от рутинного рабского труда и получает величайшее право быть свободным для своего духовного развития. Наиболее ярко эту идею отразил в своем труде «Город Солнца» итальянский мыслитель XVII века Томазо Кампанелла. Он в частности писал, что люди должны трудиться всего 4 часа в сутки, а остальное время посвящать повышению своего духовно-нравственного уровня и удовлетворению прочих потребностей. Возможным это естественно может стать только благодаря наделением ученых особым статусом и привилегиями, а также поощрением развития науки и техники.

Реализацию в практической жизни, во многом, безусловно, утопичных идей Т. Кампанеллы, мы наблюдаем в условиях постиндустриального общества. Семимильными шагамидвигающийся научно-технический прогресс (НТП) высвобождает огромные массы людей из реального сектора экономи-

ки, перемещая их в сферу обслуживания. Не исключено, что через некоторое время НТП позволит развитым странам мира автоматизировать все возможные производственные процессы. «Безлюдные технологии» уже сегодня стали своеобразным трендом развития экономики, к которому мы все стремимся и на которые уповаем. Но возникает резонный вопрос: а что делать простому человеку? Какова роль **человека труда** в современном постиндустриальном обществе, где будут царствовать роботизированные комплексы и линии? Неужели место человека труда на «свалке истории»?!

Конечно, часть людей будет задействована в разработке программ для производственных автоматов и компьютерных моделей, подлежащих изготовлению. Уже сегодня программист являются наиболее перспективной и востребованной профессией на рынке труда. Очевидным является и то, что данная профессия в будущем наберет еще большую популярность. Как мы уже писали выше, еще часть людей переместится в сферу услуг и сферу обслуживания автоматизированных комплексов. Куда деваться остальным людям, высвободившимся из массового низкопродуктивного производства? Причем надо иметь в виду, что и в этих секторах по мере развития НТП доля человеческого участия будет постоянно сокращаться. Дело в том, что человеческий труд, по сравнению с машинным трудом, изначально имеет свои специфические недостатки: человеку свойственно ошибаться, быть медлительным вследствие возникновения чувства усталости. Даже наличие удовлетворенности своим трудом и настроения оказывает существенное воздействие на эффективность и производительность труда. Иное дело автоматизированные производственные линии, роботизированные комплексы: не устают, не чувствуют, а тупо работают по заданной программе. Отсюда вытекает совершенно логичный вывод макроэкономического развития общества: в тех сферах, где человек экономически выгоден, он останется, но это будет избранное меньшинство, так как принципиальная потребность в людях труда будет сокращаться не на миллионы, а на миллиарды.

На примерах истории мы видим, как ручной труд был замещен машинным, а тот, в свою очередь, вытесняется автоматизированным производством. В небытие ушли ремесленные мастерские и мануфактуры. Туда же в развитых странах уходит массовое производство в виде фабрик и заводов.

В условиях рыночной экономики и большой конкуренции между предпринимателями, решение отказаться от автоматизации производства может привести к плачевным последствиям. Как ни рекламируй «предметы ручной работы», а снижающая себестоимость серийного производства с постоянно возрастающим его качеством в перспективе не оставляет шансов ручному труду. Таким образом, если предприниматель не захочет сам автоматизировать производство, его вынудят конкуренты. Насущная необходимость снизить себестоимость товара, под воздействием жесткой конкурентной борьбы, является той самой смитовской «невидимой рукой», толкающей систему к полной роботизации и автоматизации.

Возникает явное внутреннее противоречие: полная автоматизация позволяет неограниченно выпускать товары, однако их некому покупать. Внедрение безлюдных технологий высвобождает человека из производственной сферы. Однако это тут же отрицательно откликается на покупательной способности потребителей. Производитель, действуя в условиях рыночной экономики, максимально заинтересован минимизировать свои расходы, естественно, не пойдет на искусственное воссоздание слоя потребителей своей продукции. Государство оказывается в данной ситуации проигравшим дважды: во-первых, процесс дальнейшей роботизации производства приведет к потере добросовестных налогоплательщиков; а во-вторых, к снижению трудовых ресурсов, рождаемости в целом, социальному переустройству и т. д. Таким образом, мы видим, что будущее человечества вызывает серьезные опасения.

Данная система имеет две стадии развития. Промежуточная стадия — сегрегация по интеллектуальному признаку, и конечная точка — полное исчезновение человечества. Коллапс.

Возникает еще один онтологического плана вопрос, можно ли довести человечество до критической точки? Можно ли, обманывая инстинкт самосохранения, понижать интеллектуальные способности человека, до тех пор пока он не заметит своего исчезновения или не будет сопротивляться этому? Если ответ положительный, то наступит эра роботов, в которую шагнут лишь «избранные» роботом люди.

Очевидно, что незаметно эта операция не пройдет. Поскольку система подвергается самоуничтожению вместе с большинством людей планеты, то система общественных экономических отношений должна измениться уже сейчас. В какой конкретно момент, угадать сложно, но чем ближе к критическому моменту, тем вероятность смены системы возрастает, так как все больше людей становится недееспособными — безработица невероятных размеров ведет к смене строя, к революции. Именно поэтому предела система не достигнет.

Вариантов систем, на которую можно сменить нынешнюю систему, — не так много. Как мы уже рассмотрели, вариант где каждый экономический агент нацелен на получение прибыли в условиях полной автоматизации, ведет к самоуничтожению, поэтому какие-либо изменения в этом направлении не решат проблему.

Устранение полной личной свободы граждан — «неофеодализм» — тоже не вариант. Роботы решают задачи производства лучше, чем люди, а зачем тогда вообще поддерживать физическое состояние «некрепостных» людей? Как бы фантазмагорично это бы ни выглядело, но будущее существование и сохранение человечества стоит под большим вопросом, ответ на который надо искать уже сейчас, чтобы завтра не было поздно.

Есть несколько вариантов решения проблемы бытия «человека труда» в условиях постиндустриального общества.

Охрана и защита сложившейся системы мироустройства с делением на страны «первого», «второго» и «третьего» эшелона. Что собственно и делают сейчас известные нам страны, перешагнувшие в постиндустриальный мир. Создание тепличных условий для местных жителей и защита внутренних границ от алчных до благ цивилизации мигрантов. Например, Европа отгородилась от остального мира шенгенской визой. Надо, правда, заметить что в связи с наплывом беженцев из Сирии данное ограждение перестало удовлетворять наиболее сытых европейцев, и они стали восстанавливать свои национальные частоколы границ, поставив под угрозу существования саму идею Евросоюза.

Таким образом, мы считаем, что данный вариант развития событий не является жизнеспособным. Как известно величайшая Римская империя тоже пала от натиска варваров.

Остановка или торможение НТП. Как известно, в истории есть пример физической борьбы с техникой. Луддизм, т. е. разрушение станков в надежде на сохранение рабочих мест. Эта идея изначально не жизнеспособна, так как остановить НТП нельзя. Человеческую мысль невозможно остановить ни запретами, ни страхом смертной казни. Наиболее отчаянные ученые, доказывая свою правоту, пойдут на костер, как Джордано Бруно.

Это направление не достигло своей цели ни в период индустриального общества, не актуально оно и в постиндустриальном. Возвращение обратно к природе невозможно, и причина этому проста: большинство человечества ни за что не откажется от полюбившихся ему благ цивилизации, новое поколение вовсе не знает, что такое жизнь без удобств, гаджетов, лекарств, уютных комнат и комфорта. Люди готовы жить с картинкой природы, но не на природе.

Подводя итог, можно сказать, что человек труда сыграл ключевую роль в становлении современного общества. Перед нами сейчас стоит важная задача в сохранении человека не только как носителя духовно-нравственных норм, но и даже как биологического вида.

Литература

1. Немова О. А., Пакина Т. А. Значение современной семьи в формировании трудовых ценностей и трудовых установок молодежи // Промышленное развитие России: проблемы, перспективы: сб. ст.: в 3 т. Т. 3. — Н. Новгород: НГПУ, 2014. — С. 131–133.
2. Немова О. А. Человек в техносфере — эстафета интеллекта взамен идентичности // Приоритетные направления развития социологии: IX Междунар. науч. конф. «Сорокинские чтения»: к 25-летию социологического образования в России: сб. материалов. — М.: МГУ, 2014. — С. 529–533.
3. Немова О. А. Ценность «Труда» в условиях общества массового потребления // Социальное неравенство как глобальная проблема современности: IIIV Междунар. науч. конф. «Сорокинские чтения». — М.: МАКС Пресс, 2013. — С. 182–187.

4. Свадьбина Т. В., Немова О. А. Пакина Т. А. Современный трафик: причин, разновидности, последствия, профилактика // Социологические исследования. — 2014. — №2. — С. 43–48.
5. Свадьбина Т. В., Немова О. А. Киборг против человека — вызов брошен // Философия социальных коммуникаций. — 2015. — № 3 (32). — С. 58–67.

В. Г. Узунова

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ТРУДОВЫЕ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ПРАКТИКИ

В профессиональной среде трудовые отношения между с коллегами развиваются при условиях взаимной или односторонней заинтересованности. Зоны взаимного интереса открываются не без труда и только при доброжелательных отношениях. Работа в одном кругу специалистов разного гуманитарного профиля (историков, журналистов, филологов, психологов, философов) складывается, подчиняясь воле руководителей проектов. Социолог-одиночка в роли «ландскнехта» подчиняется обстоятельствам работы, которую ему предстоит уяснить.

Моя встреча социолога-наемника с онкологами произошла по их инициативе, а потому я была принята в ситуации товарищества. Онкологи самостоятельно пришли к пониманию, что для решения специфических задач реабилитации онкологических больных им необходим социолог, следовательно, специалиста надо заказать. Вхождение в новую для меня профессиональную среду было трудным, но мне активно помогали, так как были заинтересованы, чтобы я быстро пришла к пониманию тех проблем, ради решения которых меня призвали. Вместе мы осваивали специфику видения проблем каждой из сторон. Хирурги-онкологи трудились не меньше моего, записывая мое видение проблем. Изучение различающихся профессиональных языков изложения потребовало и дополнительного времени, и дополнительного старания. Взаимная заинтересованность — залог успеха общего дела и благоприятного развития отношений в профессиональной среде. Подобные условия не всегда складываются изначально, а если и складываются, то могут быть исчерпаны любой из сторон быстрее или медленнее.

Каждый, кто менял место работы, знает, что «послевкусие» бывает и горьким. Правильно обучают музыкантов, когда включают их в разные по составу участники ансамбли. Гуманитариев обучают сольной преподавательской и исследовательской деятельности, не готовят к исполнению на условиях взаимной согласованности, органической взаимосвязи с коллегами. Совместная работа социологов, например, с демографами, психологами или даже историками, среди которых резко отличительны археологи, антропологи, искусствоведы и этнографы, требует определенной переустановки собственного профессионального глаза и уха. Необходимы определенные навыки, чтобы трезво оценить обстоятельства и приноровиться к ним, не каждому человеку присуща гибкость как черта характера.

Наблюдения за поведением новичков в устоявшихся профессиональных коллективах фиксируют некоторые эффективные приемы встраивания в чужую среду, которые обеспечивают выигрыш по времени. Очевидно, что не только ты исследуешь новую для тебя ситуацию, но и за тобой внимательно следят. Необходимо очень быстро расширять круг профессионального чтения на основе прежде тебя не интересовавших монографий и научных журналов. Некоторое время слушать доклады приходится без участия в их обсуждении, только в форме вопросов подключаться к проблематике, которую еще только нащупываешь. Далеко не все гуманитарии воспитаны на интересе к междисциплинарным практикам. Напротив — многие дорожат чистотой жанра. Это означает, что языки изложения со специфической терминологией отдельных дисциплин будут сцепляться только по видимости, по существу перекраивая смыслы понимания предмета исследования. Так было, например, когда мы работали с таким словом, как «отношение». Прежде нашего социологического понимания «отношение» оказалось терминологически занято психологами, которые уже использовали его как строгий термин школы медицинской психологии В. Н. Мясищева. Поэтому коллеги упорно отказывались слышать и понимать социологов, навешивавших свои новые значения на это слово обыденной речи. Был и такой период в истории отечественной социологии, когда новое добытое эмпирическое знание вырывалось на уровень теоретизирования об обществе в горячих дискуссиях со всеми подряд — этиками и эстетиками, философами и научными коммунистами, психологами и историками. Пример — «гармоническая личность». Социология в ряду гуманитарных наук понимала себя строгой научной дисциплиной: тяготела к математической точности в обработке эмпирических данных и к самостоятельному тезаурусу, который должен был обезопасить ее от языка обыденного словоупотребления, языков других дисциплин и идеологически закодированного языка.

Авторитеты наших учителей, каждый из которых возглавлял свое собственное научное направление, давали нам уверенность в том, что социология открыта для осмысленного отношения к реальному положению дел. В пределах коллективного разумения казалось, что все вместе мы способны отвечать на вызовы современности, достаточно обладая хорошей теоретической подготовкой и готовностью к научному изобретательству техник анализа. Даже если это и было молодостью, с присущей каждому отдельно долей самоуверенности, деловой азарт не иссякал довольно долго. Собственный участок работы каждый находил сам, ограничивая собственное исследовательское поле рядом с коллегами, которые уже застолбили собственные исследовательские территории. Отзывчивость на происходящее в обществе была в нас воспитана как обязательства социологически развитой мысли — гражданственности. Социальная восприимчивость отзывалась в научной биографии каждого из нас и целых исследовательских коллективов.

Реалии распада СССР были страшны, трагически сказались на судьбах тысяч семей. Этот период времени социологически почти не отслежен. Нам

уже тогда было очевидно, что социологам, социальным психологам, этнографам, историкам придется затыкать те бреши в пространстве публичности, которые были и прежде, но о существовании которых мы плохо, очень смутно были осведомлены. Одновременно москвичи и мы в своем городе начали разрабатывать тему, которая теперь уже привычно обозначается как «преступления ненависти». Срочно понадобились не академические, а практические знания о сути понятий этничность, нация, интолерантность... Возбуждение ненависти и вражды, учет последствий и предотвращение конфликтов, дискриминация, диффамация, глумление и оскорбления... Идеологические законы, антиэкстремистские законы, запреты группировок по видам деятельности...

Москвичи со временем кооперировались в Информационно-аналитический центр «Сова» (рук. А. Верховский), который планомерно из года в год издает ежегодные сборники докладов по темам радикального национализма, преступлений на почве ненависти, противодействия этим явлениям со стороны государства и общества. Наши действия на этом направлении в Санкт-Петербурге оформились иным порядком. На основе Устава РАН научные исследователи гуманитарных институтов были привлечены к экспертной деятельности по запросам правоохранительных и правоприменительных органов по уголовным делам, предусматривающим ответственность за разжигание межнациональной розни, за возбуждение вражды и ненависти в обществе.

Первые наши выступления в роли научных исследователей на судебных процессах состоялись в начале 90-х гг. Никто из гуманитарных специалистов не был специально подготовлен к работе в юридическом поле. Некоторые научные сотрудники имели опыт экспертной деятельности, который оформлялся по месту работы на базе лучшей информированности о положении дел в межнациональных и межконфессиональных сюжетах. Обращение юристов с нуждой о получении информации из областей знания, которыми владеют только узкие специалисты, при нашем понимании, что практическое исследование криминальных сюжетов из этой же области является зоной их ответственности, породило ситуацию нового отношения к социальному заказу.

Научные исследователи академических учреждений всегда были обязаны оказывать профессиональные консультации в устной и письменной форме по существу любых запросов. Директора НИИ антропологии и этнографии (Москва-Ленинград) получали требования разъяснений из разных государственных учреждений по так называемому национальному вопросу в России. Отвечали на них в обязательном порядке и в краткие сроки в известной форме «служебных записок» — объемных и исчерпывающих документов. Результаты прочтения этих текстов и эффективность использования полученной информации не контролировались. По этой причине «социальный заказ» стал синонимом бесполезно проделанной работы, которая «ложилась под сукно» на столах неведомых чиновников. Вспоминаю, как я была отправлена

в командировку на места предполагаемых переселений турок-месхетинцев вскоре после страшной резни в Ферганской долине в нынешнюю Тверскую область. Местное русское население категорически не соглашалось их принять. В мои обязанности входили переговоры по этому конфликтному поводу. Было очень трудно и наблюдать, и выслушивать обе стороны, и трудно работать в роли «посредника». Итог работы этносоциологов стал известен только через несколько лет и только по «своим каналам». В подобных сюжетах скрыта правда об отношении к социологическому знанию в нашем обществе, и правда об открытом нежелании специалистов работать в тандеме с управленцами. При этом мы подчинялись внутренней логике действий академического сообщества. Глубокоуважаемый член-корреспондент АН СССР доктор исторических наук Кирилл Васильевич Чистов считал работу «по итогам поля» прямой обязанностью социологов и этнографов, и часто сам участвовал в написании экспертиз.

Совсем другой уровень сложности и одновременно доступности изложения необходим для удовлетворения интереса общества к социогуманитарному знанию. Считанное число колумнистов «толстых журналов» способны транспонировать в нужную тональность изложение причин исторически затвердевших противоречий, объяснить актуальные прорывы ткани современности в межнациональных отношениях. Научные публикации мы издаем друг для друга. Читатель выбирает только то, что он способен устно пересказать — сюжеты, которые его впечатлили и могут быть интересны для круга его слушателей. С тех пор как академические институты перестали получать заказы на научно-популярные изложения знаний под рубрикой «для школьных библиотек», популяризаторами социологии стали почти исключительно докладчики результатов опросов общественного мнения. Но если общественные настроения стремительно разбухают ненавистью и опасно деформируются в направлении насильственных действий, правоохранители не станут уповать на компетенцию ученых. Суд поставит перед учеными вопрос о смысловой направленности текстов, которые мотивируют поведение подсудимых на основе ненависти.

Еще до окончания войны, когда в каждом уцелевшем немецком доме на видном месте находили книгу А. Гитлера «*Main Kampf*», с фронта отозвали филологов-германистов для срочного перевода книги. Перед Главным политическим управлением встал вопрос о силе ее влияния на умонастроения людей. Потребовалось разработать методику и критерии исследований текстов и очертить профессиональный круг лиц, которые могут привлекаться в качестве экспертов. В этой связи был поставлен вопрос о «фетишизации идентичности» как объекте, наделяемом сверхъестественной силой. Правда, речь шла только о фетишизации немецкой идентичности — внеисторическом, сродни религиозным переживаниям, некритическом поклонении символам немецкой нации, немецкой национальной истории и национальной культуры. Других «объектов слепого поклонения» не искали. Трибунал в Нюрнберге

запретил к распространению труды всех идеологов и пропагандистов доктрины национал-социализма. Поэтому когда научных сотрудников из МАЭ РАН впервые вызвали в роли экспертов на суд по поводу распространения брошюры с антисемитскими выдержками из книги «Main Kampf», не было волнения, было недоумение. Мы не догадывались, что вступили в поле чужой компетенции, не зная строго формальных правил судопроизводства. Автор брошюры был оправдан, поскольку целью автора издания суд признал исключительно достижение коммерческой выгоды. Этот сюжет заставил нас думать о проблеме ответственности за разжигание межнациональной розни как о своей профессиональной. Применительно к положению дел в нашем городе, было решено вызвать активизацию прокуратуры по профилактике проявлений национальной розни. Достижению этой цели способствовала организация Группы по правам национальных меньшинств Союза ученых (СПБ). От иностранных членов подобных групп MRG мы знали, что немецкие историки готовят к выходу в свет комментированное издание А. Гитлера «Main Kampf».

В 2015 г. в Германии Институт современной истории (Бавария, Мюнхен) выпустил в свет тиражом 4 тыс. экз. комментированное издание А. Гитлера «Main Kampf». Контекстный анализ под ред. К. Хартмана содержит 5 тыс. научных комментариев, что составляет 2/3 общего объема текста книги. Социологам интересно понимать те цели, которые преследуют специалисты по современной истории, осуществив такой огромный по объему и ответственности труд. Общее намерение историков очевидно. Они считают необходимым предоставить заинтересованным в понимании конкретного исторического периода читателям (юристам, историкам, социологам, учителям и другим профессионалам) возможность воспринимать и оценивать отдельные факты авторского текста в неавторском изложении контекста событий. Актуальность коллективного труда комментаторов продиктована заботами о состоянии современного немецкого общества. Коллектив историков предоставляет профессиональному сообществу аналитические инструменты понимания разных возможностей развития событий в общественной жизни страны в прямой зависимости от политической ситуации. Имеют смысл обязательства профессионалов предупредить современных граждан, что во многих отношениях трудно понимать и еще труднее правильно реагировать на такое социальное явление, как «низовая радикальность».

Приведу тематически близкий пример анализа влияния текстов на читателей. Издатели и некоторые распространители печатной продукции через книжные магазины, отстаивая права коммерческой инициативы, настаивают на своем праве знакомить читателей с трудами идеологов национал-социализма. Был проведен опрос ровесников послевоенного поколения одного социального круга интеллигенции. Выяснилось, что многие (б. 50 человек) из присутствующих на юбилейном торжестве друга юности купили книгу Й. Геббельса и прочитали без отлагательств. Привожу выборочные примеры ответов на следующие мои вопросы.

Вопрос: Зачем купили книгу Й. Геббельса, почему не пожалели денег?

Ответы:

— Из-за обозначения на обложке «Проза великих»...

— На обложке написано, что это — «германская судьба»...

Вопрос: Какое впечатление от прочитанного?

Ответы:

— Я знаю это издательство, оно маргинальное... Запустили «бомбу» в надежде нажиться на скандале. Все деньги-деньги. Ничто не свято, продадут и память о войне, а понадобится им, и внуков наших продадут!

— Мало ли, что Геббельс диссертацию защитил! Наши правители теперь тоже все защитили диссертации...Цена им известна...

— Издатели пишут, что антисемитов было полно, мол, такой был воздух... Этого воздуха всегда полно, и тогда, и сейчас.

— Разговоры о том, что Трибунал и суды в Нюрнберге «не правовые» уже давно идут. Вот и договорились...

Вопрос: Вы хотите, чтобы книгу Геббельса изъяли из продажи?

Ответы:

— Мало нам «фашистюг» на улицах толпами, их еще взялись подпирать через Дом книги в Санкт-Петербурге!

— Издали в Москве, продают в Санкт-Петербурге. И еще указан адрес оптовой торговли. В Москве продавать побоялись, а в нашем городе чувствуют себя хозяевами, которым все с рук сойдет...

— Для молодежи важно друг перед другом показать: «Я читал Гитлера», «Я читал Геббельса»...Вряд ли говорят, что это просто скучно! Побоятся прослыть простачками. Начнут мудрить. Не так-то просто понять, что такое национал-социализм. А тут Геббельс с его любовью к Достоевскому. И что там Сталин с Гитлером сцепились?! Оказывается, они и врагами-то никогда не были, это их обоих английская дипломатия перехитрила и перессорила.

— Теперь это бизнес историков. Вытягивают из архивов для издательств то, что погорячее...Ельцин распорядился вернуть архивы немцам, второпях кто-то что-то успел переснять. На интересе к истории разного уровня специалисты будут спекулировать, как эта Елена Съянова.

Тексты прозрачные, типичная реакция на провокационную тему в группе интеллигентов. Образованные люди в своих реакциях всегда выходят за рамки поставленного вопроса, полагая важными свои дополнительные размышления. Социологу именно это и интересно — зафиксировать реакцию на событие. Мои респонденты подтвердили, что их более всего волнует публичность факта распространения, т. е. именно факт нарушения закона. Упомянутая в тексте историк Е. Съянова, напротив, в радиозэфире досадовала, что текст Геббельса чрезмерно купирован (в печатном варианте текста изъяты

антисемитские эскапады автора. — В. У.), поэтому «лучше было бы и вовсе не издавать».

Со стороны юристов мнения разошлись. Адвокаты полагают, что «социологическое сопровождение в форме опроса общественного мнения» по фактам отсутствия/наличия возбуждения вражды и ненависти должно присутствовать в обязательном порядке. По их мнению, каждое судебное следствие должно дополняться подобием следственного эксперимента в исполнении социологов. Следователи, охотно принимая помощь научных экспертов, предпочитают работать по собственному выбору специалистов, ориентируясь на уже проверенные контакты. Прокуроры от имени государства защищают «неопределенную по численности, полу, возрасту, национальной и социальной принадлежности аудиторию читателей (зрителей, слушателей)» от злонамеренного на нее воздействия текстов, кинофильмов, музыки. Судьи проверяют уровень квалификации научных экспертов, предпочитая из всего ряда гуманитарных специалистов филологов-лингвистов, так как «слова, слова, слова...». Со стороны практикующих юристов оказалось неожиданным появление в судах научных экспертов (филологов, историков, социологов), которые имеют отличительную школу изложения смыслов, не знакомы с процессуальными особенностями ведения дел, но оказывают влияние на судебное следствие. Со своей стороны, ученые обладают собственными сведениями по движениям ультраправых и криминальным проявлениям расизма и ксенофобии. Но академические сотрудники категорически не подготовлены к тому, чтобы их аналитические соображения по поводу смысловой направленности текстов влияли на судьбы людей.

Первоначально потребность в участии экспертов-гуманитариев возникла, когда в судах разных городов и даже разных районов одного города стали мультиплицироваться сюжеты возбуждения уголовных расследований по поводу публичного распространения одних и тех же материалов (одной и той же книги или одного и того же фильма). Выход из ситуации юристами был найден в создании Федерального списка экстремистских материалов. На сегодняшний день перечень запрещенных по этому документу материалов настолько велик, что работать с ним не реально. Только в 2015 г. Федеральный список экстремистских материалов обновился 79 раз. По сведениям Информационно-аналитического центра «Сова» в него было добавлено 667 пунктов и список вырос с 2562 до 3278 наименований и позиций, фиксирующих онлайн-публикации. Тот факт, что в списке насчитывается 101 повтор, свидетельствует, что ни прокуратуры, ни суды явно не следят за списком. Может быть, подобно тому, как РАН объявила о своей готовности легально сотрудничать с «Диссернетом», юристы окажутся готовыми платить любому факультету журналистики за регулярный анализ и контроль над этим документом. Пока выход из положения на основе создания Федерального списка экстремистских материалов, который выделялся как информационно-аналитическая и справочная база, облегчающая работу юристам, не является удовлетворительным.

Правда, в итоге складываются показательные для анализа социальных тенденций распределения. Например, в 2015 г. ксенофобные материалы современных русских националистов — 419; материалы иных националистов — 9; материалы классиков расизма — 1; материалы исламистских боевиков и иные призывы политических исламистов к насилию — 96. Эту классификацию данных представляют не сами юристы, а журналисты и социологи. Ситуацию с Федеральным списком экстремистских материалов дополняют еще два перечня, относящихся к блокировкам доступа к «экстремистскому интернет-контенту». Это реестры судебных и внесудебных блокировок, которые разбухают по объему по инициативе Роскомнадзора (Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций).

В итоге на сегодняшний день общество получает запретные библиотечные списки, возникающие по соображениям вполне сумбурного происхождения. Одновременно мы в Санкт-Петербурге имеем прецедент с запретом «Открытой библиотеки» — дискуссионного клуба, который закрыт только потому, чтобы «больше трех не собирались». В итоге стремления к упорядочиванию со стороны юридических надзирающих служб в обществе складывается ситуация устойчивых затруднений в понимании норм публичных высказываний. Основным предметом сомнений является собственно не язык вражды, с которым знаком любой носитель, а то содержание, которое подразумевает законодатель под «публичным подстрекательством к ненависти». Нормы запрета «возбуждения ненависти» соседствуют с необъятным перечнем преступлений, касающихся унижения национального достоинства, богохульства, сепаратизма, отрицания исторических геноцидов... Это уже само по себе свидетельствует, что в обществе доминируют чувства сильной вражды и злобы. В словарном значении слова «ненависть» — предельно сильное чувство, противостоящее разуму. На основе опыта социальной практики мы понимаем, что опасность ненависти в том, что она производит жертв насилия. Ненависть разрушает постоянно хранящую самого человека культуру — социальный покров, который обретен людьми взамен шерсти. Ненависть растет вместе с ростом неспособности к сочувствию, растет одновременно с нетерпимостью и стремлением к истреблению вначале ценностей общества, а затем и членов общества. Юристы полагают, что в данном случае не существует общепризнанной интерпретации того, через какой набор действий реализуется на практике эта сильнейшая эмоция. Социологи могли бы помочь с интерпретацией. В итоге можно констатировать: уже более двадцати лет профессиональные трудовые отношения между юристами и гуманитарными специалистами все еще находятся в процессе становления и взаимного узнавания.

На сегодняшний день эти отношения грозят прерваться. По причинам принципиального порядка наметился раскол юристов с группой научных экспертов при Союзе ученых СПб, которые следуют пункту Устава РАН об обязательном консультировании и осуществляют экспертную деятельность,

оформляя дополнительную рабочую нагрузку приказом директора. Это исключение из правил, так как другие группы экспертов идут по пути коммерциализации своей деятельности. Если бы не шлейф подозрительности, который сопровождает этот сюжет, собственно в оплате труда экспертов нет ничего предосудительного. Но финансовые взаимоотношения не суть самые главные, хотя молодые специалисты категорически не согласны с этим утверждением. Они не могут помнить тот первоначальный период нашей деятельности, когда мы вдохновлялись духом соревновательности в отстаивании своей гражданской позиции.

В тот уже почти забытый период взаимной заинтересованности гуманитарии и юристы обсуждали на публичных дискуссиях в «Открытой библиотеке», которую сейчас закрыли, вопросы о «доброкачественном» и «злокачественном» национализме. Более того, вместе с юристами мы выезжали в города Северо-Запада, в Рязань, в Казань с циклами лекций, которые организовывали правозащитники, под общим названием «Климат доверия». В настоящее время криминальные проявления радикального национализма и ксенофобии, неонацистское насилие переплелись с «украинским вопросом», оглашаемым на «Русских маршах». В ультраправом поле ломаная демаркационная линия разделяет националистов на лояльных политическому режиму, борющихся с «пятой колонной», и группам «европейских националистов» или «белых расистов». Но интереснее знать, когда и как именно пролегла разделительная линия между гуманитариями и юристами.

Началом можно считать 1993 год, когда создавались Конституция РФ, и, подчиняясь ей, переосмысливался Уголовный кодекс РФ. Общим основанием для этих основополагающих государственных документов и главными для гуманитариев — антропологов и обществоведов — явились отчетливо звучащие декларации о необходимости защиты и утверждения достоинства человека, прав личности на его защиту от властных посягательств. Конституция РФ относит «достоинство» к абсолютным, т. е. охраняемым государством благам личности (ст. 21). Уголовный кодекс предусматривает «ответственность за унижение достоинства другого лица» (ст. 129, 130).

Социологи, социальные психологи, этнографы стали осмысливать и разрабатывать понятие «достоинства личности» как включающее в себя осознание человеком своей ценности. Одновременно — это и осознание человеком значимости существования и деятельности тех социальных групп, в которые он включен по собственному выбору или факту своей биографии. Движение в этом направлении и стало тем испытанием, которого не выдержали обе стороны. Остановка произошла после громогласных заявлений с «высоких трибун» о том, что не существует никаких общечеловеческих ценностей. Вскоре юристы решили для себя, что они обойдутся без специалистов, заменив их компетенцию сведениями из Википедии. Но, со своей стороны, и мы на основании опыта своей работы в юридическом поле убедились в том, что представление о достоинстве личности в нашем обществе остается очень и очень

смутным. Это приводит к радикальным разрушениям в обществе, так как человек без достоинства не способен на творчество, он выпадает из пространства культуры.

Литература

1. Верховский А. Уголовное право стран ОБСЕ против преступлений ненависти, возбуждения ненависти и языка вражды. — М.: Центр «Сова», 2014.
2. Ксенофобия, свобода совести и антиэкстремизм в России в 2015 году: сб. ежегодных докладов Информационно-аналитического центра «Сова» / под ред. А.М.Верховского. — М.: Центр «Сова», 2016.
3. Узунова В. Г. Проблемы, возникающие в связи с привлечением ученых для дачи экспертных заключений по делам, связанным с разжиганием межнациональной розни // Публикации проектной группы по правам человека. Проблема ответственности за разжигание межнациональной розни / сост. Ю. М. Шмидт. — М.: НИПЦ «Мемориал», 1993. —С. 102–115.
4. Узунова В. Г., Гиренко Н. М., Выдрин В. Ф. Экспертное заключение по делу газеты «Народное дело» // Публикации проектной группы по правам человека. Проблема ответственности за разжигание межнациональной розни / сост. Ю. М. Шмидт. — М.: НИПЦ «Мемориал», 1993. —С. 115—126.
5. Узунова В. Г. Достоинство личности — единственное основание для защиты от посягательств на национальное равноправие // Радловский сборник: Научные исследования и музейные проекты МАЭ РАН в 2010 г. / отв. ред. Ю. К. Чистов, М. А. Рубцова. — СПб.: МАЭ РАН, 2010. — С. 333–337.
6. Узунова В. Г. Территориальный национализм: петербургская идентичность между полюсами «русских европейцев» и «одинистов». // Радловский сборник: Научные исследования и музейные проекты МАЭ РАН 2015 г. / отв. ред. Ю. К. Чистов. — СПб.: МАЭ РАН, 2010. — С. 298–306.
7. Этнографы и социологи о молодежном экстремизме. Рекомендации для принятия практических мер по снижению рекрутирования молодежи в неформальные молодежные объединения экстремистской направленности. — СПб.: Доверие: ЛПринт, 2014.
8. Vivat, Ядов! К 80-летнему юбилею: сб. / предисл. М. К. Горшкова. — М.: Новый хронограф, 2009.

Т. З. Протасенко

ГРАЖДАНСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СОЦИОЛОГА

В нашей стране социология стала публичной в эпоху перестройки. Публичной в том смысле, что результаты социологических исследований, опросов общественного мнения вышли из узко научной сферы или из закрытой политической сферы, сферы исполнительной власти, которая эти опросы время от времени заказывала, но практически нигде не публиковала. То есть не доводила до населения. О том, какие и каким образом опросы проводились, можно прочитать в книге Ю. А. Грушина «Мнения о мире и мир мнений», впервые изданной в 1967 году (в 2011 году книга была переиздана в наиболее полном формате и прекрасно откомментирована)¹⁷.

О заказных со стороны властей опросах есть немало воспоминаний. Например, Борис Докторов пишет о том, что в 70-е годы в Ленинграде на базе ВПШ¹⁸ и Института социально-экономических проблем АН СССР была дана система оперативного изучения общественного мнения, однако, «результаты наших опросов общественного мнения мы вообще не имели права оглашать»¹⁹.

Любопытно, что в июне 1988 г. ЦК КПСС принял постановление «О повышении роли марксистско-ленинской социологии в решении узловых проблем советского общества»... То есть фактически рекомендовалось проводить социологические исследования весьма практической направленности. Они и проводились, но, повторю, до широких кругов населения они не доводились. Но вот доводились ли они до лиц, принимающих решения, до ключевых властных фигур — большой вопрос. Приведу слова первого секретаря Ленинградского Обкома КПСС Юрия Филипповича Соловьева на встрече с социологами после серьезного поражения КПСС на выборах 1989 года в Ленинграде: «Жизнь заставила нас прийти к вам. Не то, что мы провалились. Это благо. Жизнь заставила нас пересмотреть планы. *То, что вы сегодня рассказываете, для меня — откровение. Я не знаю, где лежат материалы ваших исследований* (курсив мой. — Т. П.). Мы должны работать совместно. Без социологии нам не обойтись. Общество так быстро меняется, что нужно его изучать, прогнозировать...»²⁰.

¹⁷ Грушин Б. А. Мнения о мире и мир мнений. М.: Практикс. 2011.

¹⁸ ВПШ — Высшая партийная школа.

¹⁹ Докторов Б. З. Современная российская социология. СПб.: ЕУСПБ, 2013.

²⁰ Там же. С. 444.

И вот социология, а главное, социологи, вышли из тени. Произошло это во время выборов, во время избирательных кампаний разного уровня конца прошлого века. И, прежде всего, избирательных кампаний 1988 и 1989 годов. Когда выборы в России стали достаточно демократичными, с участием разнообразных кандидатов и партий.

Социологию и социологов испытывали, прежде всего, на рейтинги этих самых кандидатов и партий. Основной вопрос, который им задавали — пройдут или не пройдут они в органы законодательной власти. И социологи давали бесчисленные прогнозы, порой не вполне отдавая себе отчет, как им это аукнется. В результате подведения итогов выборов появилась расхожая фраза — «социологи ошиблись». А потом — «социологи опять ошиблись». Особенно это муссировалось на выборах 1994 года. Когда неожиданно очень большое число голосов набрала ЛДПР — партия Жириновского.

После этого много было всяких ситуаций с социологами — как с точностью прогнозов, так и с поражениями и ошибками. Был какой-то период, когда прогнозы и результаты экзит-поллов поражали своей точностью. Социологи били себя в грудь и гордились своей работой. Тогда они не ошибались... якобы.

Не буду анализировать социологические достижения за последние два десятилетия. Остановлюсь на том, что происходило в период с 2012 года по настоящее время. Когда социологи и, в частности, автор текста заметили новые тенденции в опросах общественного мнения, прежде всего связанные с электоральным поведением населения.

Замечу, что в последние два-три года интерес к социологическим опросам в нашей стране вроде бы серьезно вырос, прежде всего со стороны власти к опросам общественного мнения. Заявления о том, что во внимание при принятии судьбоносных решений принимаются результаты опросов общественного мнения — типичны и регулярны. Чего стоят заявления об этом президента РФ В. В. Путина в апреле 2015 г. в интервью по поводу присоединения Крыма. Он сказал, что в 2014 году были заказаны и проведены широкомасштабные опросы в России и в Крыму. В Крыму — большинство опрошенных высказались за присоединение к России. И в России ситуация в целом подобная — россияне тоже за присоединение. А мы, мол, поддержали население.

Откуда такая любовь к социологии? И есть ли идеолог этого явления? Оказывается, есть. Это неплохо проанализировано в книге М. Зыгаря «Вся кремлевская рать»²¹. Сразу замечу, что наша власть на самом высшем уровне пользуется двумя родами опросов.

Первые — это, так сказать, «наши» опросы, которые проводят достаточно известные, публичные социологи и социологические службы как на федеральном, так и на региональном уровнях. Например, ВЦИОМ, Левада-Центр, РОМИР, центры при НИИ, различные региональные центры и т. п. Это так

²¹ Зыгарь М. Вся кремлевская рать. М.: Интеллектуальная лит-ра, 2016.

называемые открытые опросы, результаты которых широко публикуются и в СМИ, и на сайтах этих учреждений. Но есть **закрытые** опросы, результаты которых, как правило, нигде не публикуются. Ранее они были известны как опросы ФАПСИ (Федеральное Агентство правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации), теперь как опросы ФСО (Федеральная служба охраны РФ). Кто проводит эти опросы, и по каким выборкам — нам доподлинно неизвестно. С результатами этих исследований мы, профессиональные социологи, как правило, можем ознакомиться только по доброй воле чиновников, имеющих доступ к этим материалам. При этом надо сказать, что результаты некоторых подобных опросов, имеющих региональный аспект, рассылаются и в регионы, прежде всего губернаторам. И, по моим личным наблюдениям, эти опросы еще совсем недавно выступали в качестве манипулирования региональными властями, когда специально обращалось внимание на плохие показатели работы тех или иных регионов.

Сейчас использование таких опросов весьма расширено. Кремлевским идеологом использования социологических опросов в Кремле является Вячеслав Володин. «У самого Вячеслава Володина позиция почти безупречна — он во всем опирается на мнение народа. Он очень любит соцопросы, в них он смотрит как в хрустальный мир, в них он видит будущее. <...> Себя он считает человеком дела. Более того, искренне уверен, что никто так, как он, не знает, чего на самом деле хотят люди, никто так к ним не прислушивается. Он, наверное, искренне считает себя настоящим демократом — закрытые соцопросы дают ему возможность точно угадывать истинную волю народа»²².

«Внутри политические технологии Володина были довольно успешными. Новый идеолог Кремля избрал подход, противоположный прежнему сурковскому методу — он не пытался выстраивать какие-то сложные конструкции, проповедовать новые ценности или придумывать новые системы. Он считал, что нужно давать народу то, что он хочет. Володин любил изучать статистические выкладки и социологические опросы, они подтверждали, что власть все делает правильно, что Путин популярен и все его действия одобряются. При этом в своих действиях Володин очень любил руководствоваться именно анализом предпочтений населения и проводить политику, которая наверняка будет популярна. А новый популизм означал упор на традиционные консервативные ценности»²³. (От себя добавлю: консервативные ценности по-русски, или даже по-советски. По Путину, это — Бог, семья, собственность. Что не вполне совпадает с традиционными консервативными ценностями по-западному).

Итак, понятие определено — в нынешних взаимоотношениях власти с социологами и социологией — ключевым является **популизм**. О том, что в последнее время популисты стали чрезвычайно успешными политиками, а в ряде стран пришли и приходят к власти — общеизвестный факт. Италия, Испания,

²² Там же. С. 293.

²³ Там же. С. 305.

Венгрия, Греция, Франция, Польша, США, Австрия. Собственно говоря, и результаты референдума в Великобритании о выходе из ЕС (сторонники выхода победили) тоже можно назвать влиянием популизма и популистов. Как заявляет в аннотации к своей публичной лекции профессор ВШЭ Григорий Юдин, «либеральные демократии в разных частях мира столкнулись с подъемом политиков и партий, опирающихся на мобилизацию масс, прямую демократию и антисистемную риторику... К власти в мире приходят популисты».

С моей точки зрения, возможно, ошибочной, популизм — это следствие широчайшего распространения всеобщего избирательного права, стремления вовлечь в избирательный процесс как можно большее количество населения во всех странах. А поскольку на призывы голосовать на базе популистских «народных» лозунгов откликается прежде всего народ, значительное количество которого составляют «непрофессиональные» избиратели, то есть не слишком хорошо разбирающиеся в тонкостях политики и экономики, то народные избранники-популисты получают много голосов. Возможно, это и кризис общепринятых демократических принципов избирательной системы, и усталость народов от современных принципов устройства большинства государств. В конце концов, не стоит ли подумать о введении принципов квалификации избирателей — определенных цензов, когда к голосованию допускаются избиратели, соответствующие ряду условий. На этой позиции настаивает, например, Либертарианская партия.

Кстати, хочется напомнить о том, что недавно на одном из съездов Единой России в 2016 г., ее руководитель Дмитрий Медведев говорил о том, что нельзя быть популистами...

И как это все сочетается?

Итак, я обратила внимание на философию **закрытых опросов**. За них мы не несем ответственности. А несем за свои — **открытые**. И здесь появляется вопрос — если наши данные используют для принятия судьбоносных решений для жизни страны — во что можно оценить уровень нашей ответственности за данные, которые мы предоставляем, за их интерпретацию, в конце концов, за их репрезентативность, валидность, достоверность и т. п.

Коротко обозначу современные болевые точки социологических опросов, и, прежде всего, опросов общественного мнения. Поскольку именно их результатами пользуется власть.

1. Проблема, достаточно серьезно заявившая о себе в период президентской избирательной кампании в январе—марте 2012 года. Грубо мы ее обозначаем, как «вранье респондентов» в ответе на вопросы, причем самого разного плана. В итоге после применения различных методик мы определили, что искажения происходят, прежде всего, по линии социально-структурного статуса респондента. Люди с высшим образованием могли в реальности проголосовать за Путина, однако, интервьюерам говорили о том, что они за него голосовать не будут, а проголосуют за кого-то другого. Причина, как выяснилось, была в ориентации на мнение референтной группы, с которой иденти-

фицировал себя респондент. Считалось, что наш высоколобый класс не жалует Путина, для них голосовать за него неприемлемо. Об этом свидетельствовали многие косвенные данные и результаты фокус-групп. Однако у части респондентов прагматизм брал верх, и они голосовали за Путина.

В то же время в группе рабочих и пенсионеров намечалась обратная тенденция. Общепринятым мнением было, что они все за Путина. На деле же — часть твердо голосовала за других кандидатов.

В итоге — пересечение этих плюсов-минусов давало относительно «правильный» результат. Во всяком случае, рейтинг В. В. Путина я и мои коллеги из СЦ «Мегаполис» определили и спрогнозировали достаточно точно. Но для этого потребовалось проводить немало дополнительных исследований. Понятно, что для получения достоверной информации нужны интервьюеры высокой квалификации, умеющие вытянуть из респондентов необходимую информацию. А вот с этим есть проблемы — таких интервьюеров не хватает.

Присутствовал ли в то время при таком голосовании фактор страха? То есть боязнь ответить не так, как было принято во власти и властных структурах? По моему мнению, фактор страха играл очень незначительную роль, в большей мере имело место влияние референтной группы.

А сейчас? Многие исследователи считают, что фактор страха «ответить не так» — при том, что часть респондентов считают, что их ответы не анонимны, и их легко вычислить и идентифицировать — начал играть усиливающую роль. Особенно это проявилось в «политических» опросах, в частности, касающихся Крыма и Украины. Сошлюсь на мнение Сергея Белановского: «Люди, принимающие участие в соцопросах, все чаще боятся дать откровенные ответы... на этот раз я столкнулся с тем, с чем до сих пор не сталкивался — многие люди явно опасались говорить то, что думают. Признаков этого было очень много — чересчур краткие ответы, уклонение от беседы, ответы типа “не знаю”, “все хорошо” и тому подобное. Разговорить их получалось лишь с помощью своего рода психологических провокаций: я сообщал, что в группе, которая была перед ними, люди высказались так-то и так-то. После этого моих собеседников как прорывало. Делались самые разные высказывания, вплоть до весьма нелицеприятных для власти. То есть примерно то, что мы слышали в “довоенном” 2013 году, до Олимпиады и присоединения Крыма. Но тогда люди отвечали безо всякого страха». В то же время есть утверждения об экспериментально подтвержденном факте, что «если тот или иной товар рекламировать постоянно и в больших объемах, то у людей возникает ощущение, что он им хорошо знаком. И, придя в магазин, они предпочитают его другим — с такими же или даже лучшими потребительскими свойствами, но менее знакомым. Примерно тот же эффект мы наблюдаем и в отношении Путина. Так что данные опросов вряд ли можно назвать ложью...»²⁴

²⁴ Белановский С. Фактор страха // Московский комсомолец в Питере. 2016. 18–25 мая.

Так что же это — страх перед своей референтной группой, друзьями, коллегами, членами семьи? Или страх перед властью? А может быть, это все-таки глубоко укоренившиеся стереотипы? Автоматизм общественного мнения, когда отвечают не задумываясь. Так же как и совершают определенные действия. Для этого нужны специальные исследования, причем именно в России. И поэтому отделить правду от лжи в результатах опросов общественного мнения в настоящее время очень сложно.

2. Так, может, все дело в методах? В формулировках вопросов, месте и способах проведения опросов. В нахождении определенных респондентов. Возможно, все сводится к способности сформировать репрезентативную выборку по определенным параметрам, и в соответствии с ее требованиями найти и разговорить респондента. Как мне представляется, это «основной вопрос опросов общественного мнения» — где отловить респондента? В квартиры теперь попасть очень сложно. Парадные закрыты. Пенсионеры боятся открывать двери, будучи не раз обманутыми разными «пришельцами». В том числе и под видом интервьюеров-социологов. Да и набрать репрезентативную выборку при нынешней мобильности населения сложно.

Телефонники тоже дают сбои — все больше и больше людей отказываются от стационарных телефонов, базы личных телефонов очень быстро устаревают, а базы мобильных телефонов не отражают территориальной принадлежности респондента, места его проживания. Выборку по этим базам сформировать чрезвычайно сложно. Уличные опросы, на первый взгляд, провести проще всего. Особенно в период выборов. Однако и здесь возникают сложности. Поскольку в них, как правило, не попадают респонденты, практически никогда не появляющиеся в людных местах, где проводят опросы: водители авто, избиратели с высоким уровнем дохода и т. п. Вообще говоря, опрошенные по телефону отличаются от тех, кто опрошен на улицах. Это несколько разные выборки. Поэтому при наличии финансов всегда полезно делать одновременно опросы на улице и по телефону, а потом выборки объединять.

Тем не менее среди профессионалов-социологов есть приверженцы и апологеты и тех, и других выборов. Разных методов доступа к респондентам.

Так, В. Сократилин, тщательно анализируя возможности «телефонников», «квартирников» и «уличников», настаивает на приоритете «уличников», особенно в период избирательных кампаний. Его аргументы в пользу такой позиции:

«В прикладной социологии можно выявить, по крайней мере, три фундаментальных фактора, способствующих тому, что при проведении личных интервью, респондент отвечает неправду:

- желание соответствовать принятым в обществе морально-этическим нормам;
- желание присоединиться к мнению большинства (см. об этом предыдущие рассуждения автора. — *Т. П.*)
- опасения, что «неправильный» ответ может ему (респонденту) навредить.

В целом же, опасения негативных последствий для себя, особенно в личных интервью, демонстрируют участники опросов, проведенных Левада-Центром и ФОМом. Так, по данным ФОМа, причиной нечестности при опросах 19% назвали боязнь, недоверие посторонним людям (интервьюерам), 7% — сказали о том, что не хотят говорить прямо правду. Это их личное дело»²⁵.

По мнению В. Сократилина, социологические опросы, которые не обеспечивают полную анонимность респондентов, будут давать искаженные результаты. Телефонники, квартирники, планшет... могут исказить информацию. Он приводит данные о том, что при уличном опросе, который проводился его структурой осенью 2015 года 73% ответили отказом на предложение принять участие в квартирном интервью независимо от темы, 64% мотивировали свой отказ соображениями безопасности²⁶. Однако он обращает внимание на то, что глава ВЦИОМ В. Федоров в качестве технологий электорального прогнозирования назвал использование результатов опросов — «телефонников» и «квартирников», переведенных на планшеты.

«Наблюдая за состоянием общества и используя модель для интерпретации изменений в обществе, необходимо выбрать адекватные инструменты для исследования. В этом и состоит одна из важнейших профессиональных задач социологов, решение которой обеспечивает получение достоверных результатов на выборах»²⁷.

3. Еще один подводный камень, влияющий на результаты опросов и тесно связанный с методами и местом поиска респондентов — время проведения опросов. Особенно это важно для проведения опросов в крупных городах. Дело в том, что, по данным наших регулярных исследований, наиболее активный избиратель — это пожилые женщины (во всяком случае, в Петербурге). Начиная с мая, в июле и в августе, когда внуки закончили школу, когда урожай зреет на грядках, они уезжают на дачу и в городе отсутствуют. Несколько лет назад наметилась была тенденция уменьшения страсти к пребыванию на дачах летом, к выращиванию своего урожая. Возникла тяга к путешествиям... (Однако все равно эти дамы в это время отсутствовали в городе). Но сейчас, в связи со сложным экономическим положением, вернулось хорошо забытое старое — дачная жизнь. Поэтому именно эту группу населения отследить летом, особенно в июле — начале августа — очень сложно. А в августе начинаются отпуска у представителей среднего класса, среднего возраста, семей с детьми... Между прочим, именно они и были электоратом таких политиков, как Навальный. Отследить их предпочтения в летних опросах очень сложно. Допустим, опросы провели... в августе. Что, кстати было сделано на выборах мэра Москвы.

²⁵ Сократилин В. Когда зацветет соломенный рейтинг, или по каким причинам не сбудутся прогнозы социологов на выборах осенью 2016 года? // Телескоп. 2016. № 3. С. 25.

²⁶ Там же. С. 27.

²⁷ Там же.

И прогноз оказался абсолютно неверным (и по явке, и по рейтингам кандидатов). И только опросы начала сентября 2014 г. стали давать более или менее реалистичные результаты. Электорат Собянина еще как-то можно было отследить. А вот электорат Навального вернулся в Москву как раз к сентябрю. Поэтому и явку спрогнозировали неточно. Вообще говоря, лидерам избирательных кампаний, особенно кандидатам от партии власти, очень выгодна низкая явка избирателей. Потому что тогда на выборы приходит их электорат. Зависимость: низкая явка — высокий процент победителя, особенно кандидата от власти, вполне закономерна. И это проверено во многих кампаниях. Повышение явки дает более низкий процент победителю. Высокая явка и высокий процент победителя — практически невозможны (поскольку увеличивают явку именно избирателей от оппозиции). Подобная картина вызывает сомнения в честности подсчета голосов. А парадокс состоит в том, что от руководителей территорий и региональных избирательных комиссий как раз требуют высокой явки как свидетельства активности избирателей и легитимности выборов. По мнению большинства социологов, перенос выборов всех уровней, кроме президентских, на вторую декаду сентября вместо октября и ноября (а также совмещение выборов в Государственную Думу и региональные органы законодательной власти) и ставило целью любыми способами вывести в победители «Единую Россию». Ибо опросы в августе неточны, явка в начале сентября не слишком высокая, и поэтому возможны «красивые» результаты. А тут еще вводятся мажоритарные округа, где будут выдвигаться и независимые кандидаты, и кандидаты от партий! Избиратель получит четыре бюллетеня для голосования. Путаница может быть страшная. Социология отследить тенденции и спрогнозировать результаты голосования, когда начинается **летняя** избирательная кампания, может с трудом. В итоге — могут быть фальсификации.

Вообще говоря, все-таки социология для власти в чем-то — опасная вещь. Но дело в том, **как** эти отношения — социологов и власти — выстраиваются²⁸.

4. В отношении дня сегодняшнего отмечу следующее. Главное — усиливаются тенденции манипулирования социологами со стороны властных структур разного уровня, особенно федерального. Сводится это к тому, что из данных, которые предоставляют социологи, выбираются те, которые власть устраивают. Раньше для подтверждения правоты и важности каких-то ситуаций и планов в жизни нашей страны и нашего народа приводились цитаты из Постановлений съездов КПСС, теперь — ссылаются на данные социологов. А вот тут и зарыта собака — что это за опросы, каким образом они проводились, кем, когда и т. п.

Именно тут социологам надо держать ухо востро. Не позволять ни журналистам, ни властям обнародовать голые цифры опросов без комментариев

²⁸ См.: Протасенко Т. З. Социология и власть. Новые реалии // Социология вчера, сегодня, завтра: Вторые социологические чтения памяти В. Б. Голофаста. СПб.: Бильбо, 2008. С. 22–39.

ев. Социологи должны объяснять, как были получены эти данные, где могут быть проблемы в интерпретации и т. п. Я уже не раз говорила, что данные социологов — не инструкция к применению (если есть какие-то цифры, они неизменны, и надо действовать в соответствии с ними), это лишь повод для размышления. Мы должны уметь вовлечь представителей власти, заказчиков любого рода, наконец, просто население в дискуссию, разговор по теме. И на основе этого вырабатывать решение. Однако, повторяю, власть всегда в наших цифрах находит только то, что ее устраивает. Дело дошло до того, что одним из наших талантливых чиновников было изобретено понятие «социологические плановые показатели»...

В принципе, власть не должна слепо следовать воле населения, слепо учитывать результаты общественного мнения. Она должна это знать, а принимать решение, исходя из целесообразности, эффективности и многих других показателей... Но при этом обязательно объяснять, почему было принято такое решение. Власть же идет по достаточно легкому пути — находит, на кого свалить ответственность. В данном случае — на социологов. Но мы не должны увлекаться этой своей новой ролью демиургов, ответственных, посредников между властью и народом. Тем более что в силу разного рода проблем, о которых написано выше, мы не всегда уверены в том, что мнение населения мы точно доносим до власти.

Приведу несколько примеров, когда при принятии если не судьбоносных, то, по крайней мере, очень важных решений власть опиралась на мнение населения.

Первый пример мною уже озвучен — это Крым. Вторым примером из жизни Петербурга. Когда отменили строительство Охта-центра, тогда результаты опросов общественного мнения однозначно говорили о том, что петербуржцы против этого строительства: превышение негатива (противников строительства) над позитивом (сторонниками) было значительным. Тогдашний губернатор Санкт-Петербурга В. Матвиенко вместе с Газпромом приняла решение о перенесении строительства в Лахту. Но вообще-то говоря, по-видимому, дело тут было не только в общественном мнении, но и в экономике и финансах... А вот недавняя история с названием моста через Дудергофку. Когда он был официально поименован именем Ахмата Кадырова. И это, несмотря на то, что несколько организаций провели опросы, достаточно представительные, которые показали, что петербуржцы в целом против такого названия. Сошлюсь на результаты опроса СНИЦ, проведенного в первой декаде июня 2016 г. Опрошено более 1000 человек.

Результаты таковы: «за и скорее за» — около 6%; резко против 42%, скорее против 15% (итого против 57%); нейтрально 13%; не ответили, в том числе затруднились ответить 24%. В данном случае. Если следовать логике принятия решения по Охта-центру, надо было с названием, по крайней мере, повременить. Однако решение было принято. И это доказывает еще раз то, что что бы ни изучали социологи, что бы они ни говорили, власть решает так,

как ей кажется нужным (или как от нее требуют вышестоящие начальники). А если вдруг данные опросов хорошо иллюстрируют или подтверждают принятое властью решение — то их используют во всем объеме, о них кричат на всех углах, Я это называю бантиками. Действительно, наши данные становятся просто красивыми бантиками. И ничем более.

Отсюда и появляется чувство глубочайшего разочарования, которое временами испытывают социологи: и в себе, и в своих данных, и вообще в социологии.

В настоящее время появляется все больше и больше публицистических размышлений моих коллег на тему — кому мы нужны, для чего и для кого мы работаем.

Приведу несколько откровений, которые можно прочесть в интернете. Вот, к примеру, весьма душераздирающая исповедь достаточно известного в 90-е годы петербургского социолога Юлии Крижанской, главы учрежденного в 1993 года в Петербурге «Независимого Аналитического Центра» (частная структура), опубликованной на сайте Агентства Регнум в начале 2016 года. Кстати, Крижанская являлась членом штаба В. В. Путина на выборах 2000 года и вела социологическое сопровождение кампании. Смысл заключается в том, что она и ее коллеги долгое время верили, что их опросы нужны и власти, и политикам, и другим структурам, чтобы понять, как работать. Как вести кампании... Но выяснилось, что они никому не нужны. «До выборов (1993 г. — Т. П.) оставалось чуть меньше месяца — достаточно времени, чтобы попытаться, опираясь на данные опроса, что-то изменить в предвыборной кампании, чтобы изменить ожидающиеся результаты. И тут... неожиданно оказалось, что наши данные совершенно никому не нужны. Ни власти (которая продвигала “Выбор России”), ни КПРФ, ни “Яблоку” — к ЛДПР мы не обращались, так как совершенно не хотели, чтобы они улучшали свои результаты. И мэрия Петербурга и администрация Ленинградской области и местное руководство КПРФ и “Яблока” были непоколебимо убеждены (уж не знаем, на каком основании) каждый в своей победе — в регионе, как минимум. На основании этой своей неизвестно откуда взявшейся убежденности они отказывали в доверии нашим данным и уж, конечно, абсолютно ничего не собирались делать.

Действительно, зачем? Вернемся к опросам. Как понимает читатель, наши прогнозы почти точно подтвердились. Но это не доставило большой радости — потому что одновременно рухнули наши иллюзии. О том, что опросы в демократической стране кому-то нужны. О том, что vox populi, который одновременно vox Dei, интересуется и власть, и политиков примерно так же, как прошлогодний снег... Ну, и так далее.

Нет, конечно, мы расстались с иллюзиями не в один день. Но реальность не оставила нам выбора: подобные истории — когда опросы заказывались только для галочки или только для распила средств избирательной кампании, когда уже проведенным опросам не верили только потому, что они противоречили собственным “мне так кажется” или “мне так хочется”, когда от-

казывались принимать меры и хоть что-то делать по результатам опросов по социально-экономическим вопросам... и так далее и тому подобное — только множились и приобретали все больший размах (вместе с ростом мощности и возможностей наших опросов).

Выборы в петербургское Законодательное собрание 1994-го... Выборы в Думу в 1995-м... Выборы мэра Петербурга в 1996-м... Наконец, президентские выборы 1996 г. — помните, как “голосовали сердцем”? Уже к этому моменту иллюзий не осталось совсем. Более того, пришло понимание происходящего — в отношении исследований общества, конечно.

Ведь зачем вообще нужны исследования общества? В нашем иллюзорном мире казалось очевидным, что они нужны, чтобы лучше его понимать и на этой основе лучше управлять. И лучше развивать. И направлять это развитие. Но в реальности эти цели (управлять, развивать, направлять) никто — ни власть, ни “оппозиционные” политики — перед собой не ставили...»²⁹.

Собственно говоря, с этими высказываниями могут согласиться многие из моих коллег. В чем же выход? Он очень прост — пытаться сохранить свою независимость и достоинство, не дать собой манипулировать. Что, естественно, очень трудно в нынешних экономических реалиях. Когда денег в стране нет — ни на пенсии, ни на научные исследования, ни на серьезные опросы общественного мнения. В этих условиях велик соблазн идти по пути наименьшего сопротивления и подыгрывать власти. Но есть надежда на то, что все-таки у социологов появится серьезный заказчик на получение знаний об обществе, о человеке, о том, как ему предстоит жить и меняться в современном мире. Когда закончится нефть, и все надежды будут связаны с человеком. Именно об этом говорили практически на всех заседаниях и дискуссиях недавно прошедшего Петербургского экономического Форума (16–18.06.2016). И этому была посвящена одна из самых цитируемых и запоминающихся дискуссий во главе с модератором Германом Грефом под эпатажным названием — «Изменись или умри»³⁰. И тут-то знания и услуги социологов будут, надейся, весьма востребованы.

Литература

1. Грушин Б. А. Мнения о мире и мир мнений. – М.: Праксис, 2011.
2. Докторов. Б. З. Современная российская социология. – СПб.: ЕУСПБ, 2013.
3. Зыгарь М. Вся кремлевская рать. – М.: Интеллектуальная лит-ра, 2016.
4. Белановский С. Фактор страха // Московский комсомолец в Питере. – 2016. – 18–25 мая.

²⁹ URL: <https://regnum.ru/news/polit/2034196.html>

³⁰ Более подробно см.: Минкин А. Россия — Родина слонов // Московский комсомолец. 2016. 22–29 июня; а также интервью проф. Лорена Грехема: «В России люди боятся быть успешными» (Новое время. 2016. № 22 (412). С. 40–43).

5. Сократилин В. Когда зацветет соломенный рейтинг, или по каким причинам не сбудутся прогнозы социологов на выборах осенью 2016 года? // Телескоп. – 2016. – № 3.
6. Социология вчера, сегодня, завтра: Вторые социологические чтения памяти В. Б.Голофаства. – СПб.: Бильбо, 2008. – С. 22–39.
7. Крижанская Ю. URL: <https://regnum.ru/news/polit/2034196.html>

Р. С. Могилевский

МАССОВЫЕ ОПРОСЫ МНЕНИЙ: НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ

Публикации результатов опросов мнений вызывают в настоящее время значительный интерес общественности. Как правило, сразу после опубликования новых данных возникают дискуссии, особенно если речь идет об электоральных, политических и иных общественно значимых опросах общественного мнения. В эти дискуссии вовлекаются не только специалисты, но и любые стейкхолдеры, для которых не безразличны исходы измерений. Среди заинтересованных участников дискуссий — профессионалы в различных областях науки и прикладного знания, журналисты, блогеры, политические активисты, предприниматели и многие другие. В этом нет ничего удивительно. Исследования, и в первую очередь опросы мнений, едва ли не единственный инструмент «человеческого измерения» качества внутренней и внешней политики государства, успешности экономического развития, роли и места гражданских институтов в принятии общезначимых решений, в оценке условий и качества жизни людей. Отсюда понятен непрекращающийся интерес общественности к качеству самих инструментов опросов, к обоснованности, достоверности и надежности результатов измерения.

В фокусе дискуссий также находятся вопросы правил и требований к лицам, организующим опросы, нормам, регулирующим их, коммуникациям с общественностью по поводу комментирования полученных результатов, оправданности и обоснованности публикации данных. Мне не кажется правильным отвечать на вопросы и комментарии «непрофессиональных» участников дискуссии, руководствуясь принципом «сам ты дурак», или упрекая их в незнании основ ремесла, чем подчас грешат «профи». Во-первых, это мешает адекватно оценить аргументы оппонентов и извлечь пользу из возможного обогащения смыслов осуществляемой полстерами работы или исключить ошибки, а во-вторых, это мешает убедить оппонента в собственной правоте. Надо напомнить, что опросы мнений имеют двоякую природу: коммуникативную и когнитивную. Как правило, у специалистов чаще всего обсуждению подвергается когнитивная сторона дела: для оценки качества опроса используется математико-статистический аппарат или логический анализ. В меньшей степени критике подвергаются этические стандарты, правила и ограничения, регулирующие процедуру проведения опросов, коммуникации участников. Мои оценки качества опросов и надежности аргументов оппонентов строятся на признании важной роли, которая принадлежит широкой об-

щественности, особенно когда речь идет о тестировании важных политических и экономических событий, о выборах или иных акциях, сопровождаемых массовыми анкетными опросами. Представители «непрофессиональной среды» часто упрекают поллстеров в плохих результатах измерений, основываясь на предположении ангажированности или иных «моральных» дефектах его работы.

Соглашаясь во многих случаях с оценкой общественностью работы «профи», я предположил существование ряда возможных причин, обуславливающих намеренные искажения или ошибки измерения, или неточные прогнозы. Я бы обратил внимание, в частности, на следующее:

Первая группа — наиболее очевидная — состоит в констатации влияния чрезмерной аффилированности поллстеров с заказчиками работ, их интересами и намерениями. Прежде всего, речь идет о представителях власти, лицах, работающих в избирательных штабах, предпринимателях и др. стейкхолдерах. Это, явно или неявно, может негативно сказываться на процедуре и результатах работы социологов (результатах измерения, дизайне инструмента, опросном контенте, выборе инструментов опроса, манипуляциях с выборкой и др.).

Вторая — состоит в использовании устарелых или чаще нерелевантных процедур и методов опроса. Так «индустриальный» метод производства рейтингов и прогнозируемых показателей годеи для ситуации с низкой волатильностью. Для сложных или подвижных ситуаций используются другие процедуры (об этом см. ниже). Например, в случаях электоральных опросов прогнозировать исходы на основе разовых расчетов средних показателей популярности кандидатов среди избирателей затруднительно. Делать на их основании выводы о результатах голосования следует с крайней осторожностью. Обычно точный электоральный прогноз предполагает знание того, какой будет явка избирателей (структура и объем), будут ли использованы в ходе кампании «большие фальсификации», включая возможность сговора «корпоративных поллстеров» или политтехнологов и лиц, администрирующих выборы, каким будет выбор «избирателей последнего дня», практически делающих выбор на участке в момент голосования, каким будет выбор тех, кто намеренно, в силу определенных политических или психологических резонансов давал неискренние ответы на вопросы об электоральных предпочтениях («эффект Брэдли») и некоторые другие знания. Если исключить возможность «больших фальсификаций», хорошие результаты прогнозирования дали бы рекомендуемые американскими специалистами (см. Б. Хэмилтон и Д. Битти) волновые опросы, осуществляемые на завершающей стадии кампании, ежедневно с сотней или более интервью с обновлением выборки после каждой волны слежения, проводимой, как правило, несколько вечеров подряд. Считается, что, по крайней мере, в отношении электорального выбора «избирателей последнего дня» такие опросы дают хорошие результаты. Эта методология пригодна во всех случаях, когда требуется осуществить прогноз исхода какой-либо кампании или успешность действий какого-либо лица.

Третья группа причин состоит в том, что до сих пор опросные практики не стали настоящим бизнесом, полстеры действуют как советские заводы, ориентируясь в основном на госбюджет и госзаказ. Отсутствует конкурентная среда и справедливая (рыночная) оценка качества. Высок уровень монополизма, проявляется абсолютное доминирование небольшого числа компаний. В составе заказчиков доминируют государственные или аффилированные с государством структуры. Согласно законодательству, работы (включая исследования и опросы мнений), финансируемые по госконтрактам из бюджетных источников, осуществляются организациями на условиях конкурса. Выполнение работ государственный заказчик передает организации, предложившей лучшие по сравнению с другими участниками условия выполнения работ. Ничто не является основанием для выполнения работ конкретной организацией кроме победы в конкурсе. Само собой разумеется, не может являться таким основанием мнение или желание того или иного государственного деятеля, как бы высоко он не стоял в иерархии государственных лиц. Между тем подчас это требование игнорируется. Впрочем, можно предположить, что имеются какие-то подзаконные акты, определяющие возможность привлечения исполнителя работ вне конкурсной процедуры. В этом случае организаторы конкурса должны оповестить общественность и профессиональные круги о существовании, содержании и способах принятия (легитимности) подобных актов, а также — на основании чего была использована исключительная, а не общая юрисдикция. Также обращает на себя внимание, что действующая процедура проведения работ по госзаказу, откуда полстеры черпают основную часть финансовых ресурсов, не стимулирует высококачественных исследований. Законодатель при выборе исполнителей руководствуется, прежде всего, критерием цены, практически закрывая глаза на требования должного качества. Основным критерий получения исполнителем работы — цена, а отнюдь не качество.

Четвертая группа причин состоит в неточном (сознательно наведенном или случайном) определении объекта опроса, когда при данном выборе круга опрашиваемых лиц заказчик не получает необходимый ему ответ или получает «нужный» ответ или получаемый ответ не позволяет выбрать правильное решение или ответить на важный вопрос. Так, предпринятая ВЦИОМ по заказу властей попытка определить, есть ли необходимость включать в контракт о поставке газа в Крым указание на принадлежность территории поставки тому или иному государству, с нашей точки зрения была ошибочной. Дискуссионным являлся выбор предмета опроса: одно государство (Украина) полагало, что энергоносители будут поставляться в пределах своей территории и требовало отразить это в контракте, а другое (Россия) — противилось этому, полагая, что поставки осуществляются на принадлежащую ей территорию. Если цель опроса состояла в выяснении мнения граждан о возможности указания в контракте на статус территории поставки, то следовало бы провести выборочный опрос всех граждан, чьи экономические и политиче-

ские интересы, а также параметры качества жизни существенно затрагиваются поставками электроэнергии, включая граждан Украины, России и отдельных регионов этих стран, а не только проживающих на территории Крыма.

Пятая группа — предполагает оценку возможности проведения опроса в условиях действующего политического режима и актуальных обстоятельств общественной жизни, которые могут позволять или не позволять социологам использовать массовые анкетные опросы, и при этом получать надежные и достоверные выводы. Лояльный к работе поллстера режим можно было бы назвать — «режимом тишины». По мнению российских и международных специалистов (в России это обстоятельно обосновывал один из «отцов — основоположников» опросной методологии — В. А. Ядов), профессиональные стандарты запрещают проведение опросов под административным давлением, в условиях, как сейчас бы сказали, «негативно обогащаемого общественного мнения», пропагандистских и иных целенаправленных информационных и организационных кампаний, а также в зонах разного рода актуальных военных конфликтов, социальных, природных и техногенных катаклизмов, способных создавать сильные, но не устойчивые настроения и мнения *ad hoc*, с которыми респонденты перестают считаться сразу, как только меняется ситуация.

Наконец, шестая группа указывает на недопустимость игнорирования профессиональных и этических норм, содержащихся в Профессиональных кодексах социологов или выработанных деловой практикой. Кроме известных этических нарушений, мы бы обратили внимание на новые. Так, формулировка второго вопроса из известного опросника ВЦИОМ, посвященного поставке энергоносителей в Крым, содержит запрещенную диспозицию. В диспозиции второго вопроса в целях стимулирования «вопрос-ответной» коммуникации (уровня активности и характера ответов респондента) содержались обещания и намерения предоставить блага, распределение которых не находится в компетенции организатора опроса. Выполнение или невыполнение этих обещаний переносит ответственность с лиц, в действительности производящих или распределяющих блага, на социолога, который вряд ли способен гарантировать выполнение административных или хозяйственных обещаний, но при этом, совершенно необоснованно, принимает на себя ответственность за исправление ситуации с поставкой электроэнергии в определенное время и в определенное место. Это может оказывать значительное влияние на достоверность информации, на уровень доверия респондентов и согласие сотрудничать с лицами, проводящими опрос.

По нашему мнению, профессиональному сообществу стоило бы выработать адекватные рекомендации, минимизирующие возможности использования в исследованиях мнений «запрещенных приемов», снижающих эффективность и качество опроса, обсудить весь спектр проблем и выработать необходимые решения, так как это сделали американские социологи в 1948 и 2012 году, когда сильно ошиблись с прогнозами результатов выборов президентов.



Вообще, мне кажется, что к опросам общественного мнения сейчас следует применять те же нравственные требования, что и к разработке и применению любой другой опасной для людей технологии, например, к некоторым видам исследований в области биологии, биофизики или биохимии. Во многих случаях специалистам следует обсудить, использовать ли опросные технологии в определенных общественных обстоятельствах (или определенным образом), когда есть опасность, что они будут использованы во зло, для целей, далеких от поиска истины и предотвращения социальных катастроф. Следует ли накапливать, анализировать и распространять информацию, полученную в ходе опросов, если последствия этого могут привести к укреплению опасных режимов, к рискованным политическим экспериментам, к агрессивным противостояниям и конфликтам. Речь в таких случаях может идти о достижении согласия специалистов об отказе или исключительно лабораторном изучении (применении) тех или иных опросных технологий и о допустимости распространения информации, основанной на их применении. С моей точки зрения, многие опросы общественного мнения, которые производят наши главные «опросные машины», находятся в вопиющем противоречии с этими нравственными принципами, отчего информация, получаемая в ходе этих опросов и распространяемая средствами массовой информации, не служит общественному благу, а становится элементом пропагандистских кампаний.

СЕКЦИЯ 2. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДА И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДА В НАУКЕ И ПОЛИТИКЕ

Б. Г. Тукумцев

В. А. ЯДОВ О ПРИМЕНЕНИИ КУЛЬТУРАЛЬНОГО ПОДХОДА В СОЦИОЛОГИЧЕСКОМ АНАЛИЗЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В этой статье, написанной для сборника, посвященного памяти Владимира Александровича, мне показалось уместным рассказать о работе, которую мы с моими коллегами, научными сотрудниками СИ РАН, вели при его поддержке и его консультациях на протяжении ряда последних лет.

Речь идет о разработке концепции нового, культурального подхода к анализу различных форм деятельности и отношений в сфере труда. (В среде отечественных социологов этот подход нередко именуют «культурным подходом», хотя это и усложняет понимание сути новой концепции). Использование новой трактовки понятия культура в анализе трудовой и прикладной научной деятельности было на протяжении ряда последних лет предметом исследований сектора Социологии науки и инноваций СИ РАН. Вместе с автором этой статьи разработкой нового подхода занимались сотрудники сектора А.С. Мищенко и Е.А. Иванова. Владимир Александрович Ядов поддерживал и консультировал эту работу.

В начале 90-х гг., после того как отечественные реформаторы начали внедрение в России рыночной экономики, Владимир Александрович инициировал ряд исследований на промышленных предприятиях, нацеленных на выяснение складывающейся в отечественном производстве новой социальной ситуации. Результаты этих исследований получили широкую огласку и легли в основу ряда дискуссий, направленных на обоснование необходимости существенных изменений государственной социальной политики в сфере промышленного производства. В те же годы Владимиру Александровичу удалось осуществить, совместно с канадскими учеными, международный исследовательский проект, направленный на изучение складывающихся новых трудовых отношений на предприятиях России. Одновременно это была первая по-

пытка сопоставить ситуацию в этой сфере на отечественных предприятиях с ситуацией на предприятиях некоторых других государств. В частности, в ФРГ и Канаде. К участию в исследовании были приглашены ряд отечественных региональных исследовательских организаций (исследовательские группы г. Владимира и Самарского государственного университета) (Становление трудовых отношений... 2004).

Наряду с этим сотрудниками Центра социологии трудовой сферы ИС РАН, который возглавлял Владимир Александрович, было осуществлено весьма сложное исследование, оценившее влияние национальных культур на производственное поведение работников промышленных предприятий. В этом исследовании национальные особенности культурных норм работников ряда стран сопоставлялись с нормами единой организационной культуры, которая действует на предприятиях транснациональных компаний, размещенных на территории данной страны. При этом использовались методики голландского социолога Г. Хофстеде (G. Hofstede). Они были получены от автора. Итоги этой работы, представляющие большой интерес для специалистов в сфере управления, были важны еще и тем, что они привлекли внимание к феномену «культура», к его роли в формировании трудового поведения.

Все это создавало значительную эмпирическую основу для разработки методологии трудовых отношений, для анализа социальных механизмов, определяющих состояние трудового поведения и отношения человека к своему месту работы. Все это давало ориентиры для поиска новой концепции анализа социально-трудовой сферы в новых экономических условиях.

Но прежде, чем продолжить описание этого поиска, было бы логичным дать ответ на вопросы: «С чем связан поиск новой исследовательской стратегии анализа сферы трудовых отношений?» и «Почему сложившаяся в советский период социологическая концепция “Отношение к труду”, основы которой заложили авторы книги “Человек и его работа”, перестала в полной мере удовлетворять исследователей?»

Ответ на эти вопросы предполагает ссылку как минимум на два обстоятельства. Прежде всего, на то, что во второй половине XX столетия в социологической науке произошло значимое событие в области теории. Была признана необходимость смены основной социологической парадигмы. Структурно-функциональный подход, обязанный, прежде всего, Т. Парсонсу и Р. Мертону и определивший целую эпоху в развитии мировой теоретической социологии, исчерпал свои эвристические ресурсы. Он еще не ушел безвозвратно в прошлое, но, безусловно, потерял свое монопольное или, может быть точнее, главенствующее положение. Его место занял более адекватный современному этапу развития социума — «активистский подход». Или как его иногда называют «деятельностно-активистский подход», несмотря на то, что здесь просматривается, по-нашему мнению, некоторая тавтология.

Владимир Александрович, анализируя последние теоретические работы мэтров мировой социологии, также обратил внимание в своих работах на

утверждение концепции деятельностно-активистского подхода, которое началось с 60-х годов минувшего столетия. Этому способствовали, по его мнению, такие известные в социологическом мире исследователи-теоретики, как М. Арчер, П. Бурдьё, Э. Гидденс, П. Штомпка и некоторые другие (Ядов 2009: 8).

Анализируя произошедшие перемены, он дал в своей книге «Современная теоретическая социология» оценку новой социологической парадигме: «Суть деятельностно-активистского подхода: отказ от идеи диктата “естественно-исторических” закономерностей социального прогресса в пользу утверждения принципа социально-исторического процесса, не имеющего жестко заданного вектора, ибо решающую роль в современных обществах играют деятельные социальные субъекты (агенсу), включая научно-технические открытия, социальные движения, легитимных лидеров, массы обычных граждан» (Ядов 2009: 8).

Нельзя не согласиться с тем, что такая, по существу, научная революция в социологии внесла серьезные изменения в определение объекта и предмета современного социологического анализа. Новый подход уже не воспринимает в качестве объекта исследования такие категории, как общность, группа, структуры. Активистский подход предполагает в качестве объекта «деятельность людей, акторов», протекающую в различных социальных и организационных структурах (производственная, научная, лечебная, инженерно-техническая деятельность, деятельность по обслуживанию и социальной поддержке и т. д.). А также *взаимодействие* этих акторов (например: трудовые отношения, отдельные аспекты отношений найма, внутригрупповые отношения). Предмет исследования при использовании нового подхода также должен учитывать эту новизну. Таким образом, смена парадигмы в теоретической социологии не может не затрагивать методологию исследований трудовых отношений, стратегию поиска путей к их оптимизации.

Но был и другой повод для поиска нового подхода к анализу трудовой деятельности и трудовых отношений. Он был обусловлен кардинальными изменениями в социально-экономической и политической системе нашей страны. Возрождение в России частной собственности на средства производства, превращение бывших на протяжении более 70 лет лет хозяев государственной собственности в элементарную рыночную рабочую силу нанесло не только морально-нравственную травму многомиллионной армии персонала работников промышленного производства. Оно в корне перекроило всю систему социально-экономических отношений в обществе. Изменило социальный статус работающих, ввело договорной характер оплаты труда с его непредсказуемостью и отсутствием адекватной системы социальной и правовой защиты человека труда.

Изменение трудовых отношений и возникшее противостояние между работниками наемного труда и их работодателями отбросило отечественные предприятия в социальном и организационно-управленческом плане на десятки (а может быть и на сотни) лет назад по сравнению с предприятиями

экономически развитых стран Европы и Америки. Высказываются мнения, что в 90-е годы в России под влиянием правового и политического хаоса начали складываться модели трудовых отношений, характерные для промышленности Европы и Америки конца XIX столетия (Бочаров, Тукумцев 2015: 16).

И вот когда после состоявшихся в стране перемен исследователи трудовой сферы появились на предприятиях, они сразу же ощутили ограниченность тех средств анализа, которыми они обладали. А располагали они исследовательской концепцией, которая хорошо зарекомендовала себя в советских условиях и была известна как концепция «Отношение к труду». В новых условиях она оказалась недостаточной. Она рассматривала возможность анализа лишь одной из характеристик труда — его «содержания». Но не была рассчитана на рассмотрении другой его характеристики — «характера труда». Она не содержала методологии социологического анализа отношений между наемными работниками и работодателями (как собственниками орудий производства или их представителями — администрацией предприятия). Отсутствовала возможность дать обоснованную оценку содержания новых норм, правил, социальных институтов, определяющих взаимодействие сторон трудовых отношений, их трудового поведения в условиях частной собственности на средства производства и отчуждения как от процесса труда, так и от его результатов.

Попытки восполнить этот пробел за счет привлечения исследовательского аппарата конфликтологии, методик научного менеджмента, социальной психологии и психологии были полезны, но не решали проблемы. Они не раскрывали социальных механизмов формирования действующих норм трудового поведения, содержания отношений в сфере труда и путей их изменения.

Разумеется, в этом не была повинна ни сама концепция «Отношение к труду», ни ее авторы. Методология анализа отношений работодателей и работников в момент ее создания ими вообще не рассматривалась. В те времена в СССР, в соответствии с Конституцией, орудия и средства труда являлись (во всяком случае, были провозглашены) собственностью тех, кто на них работал. Частная собственность отсутствовала. Именно этими особенностями и объяснял сложившуюся ситуацию А. Г. Здравомыслов. Как известно, он вместе с Владимиром Александровичем работал над концепцией «Отношение к труду». «В ходе аналитической работы... – писал он, – было предложено разделить факторов, гипотетически влияющих на отношение к труду, — на факторы общесоциетальные и специфические. При этом к общим факторам мы отнесли все те обстоятельства, которые имели идеологический смысл: например, общественная собственность на средства производства. Мы заявили, что эти факторы нас в рамках данного исследования не интересуют, поскольку они касаются в равной мере всех членов общества» (Здравомыслов 2008: 119).

Таким образом, «Характер труда» в условиях общественной собственности на орудия и средства производства не оказывал дифференцирующего влияния на отношение к труду и не был востребован в созданной ими кон-

цепции. Между тем, в условиях рыночной экономики и частной собственности «характер труда» во всех его проявлениях становится важнейшим фактором формирования трудовой деятельности и взаимодействия сторон трудовых отношений. И его необходимо анализировать в исследованиях, для чего необходима разработка как стратегии исследования, так и соответствующего методического аппарата.

Два существенных изменения как в области теории, так и в жизни российского общества, которые упомянуты выше, и стали, по сути, теми основными причинами, которые побуждали и Владимира Александровича, и всех нас, его соратников, к поиску новых исследовательских решений. Ставилась задача найти новый подход к анализу трудовых отношений, который бы соответствовал новым условиям жизни общества. Разумеется, мы отдавали себе отчет в том, насколько нелегкой и длительной будет эта работа.

В силу сложившихся у меня добрых, дружеских и в то же время деловых отношений с Владимиром Александровичем, мы регулярно обсуждали с ним ход нашего поиска. И здесь небезынтересно отметить, что при обсуждении первых же «кандидатов» на роль предмета исследования трудовой деятельности уже тогда нами был назван феномен «культура». Это было обусловлено общей ситуацией в развитии социологической теории.

Начиная со второй половины XX столетия, в мировой социологической литературе заметно повысился интерес к культурным аспектам социальной жизни. Происходило изменение в понимании содержания самого понятия «культура», его места в жизни общества. Владимир Александрович рассматривал это как следствие модернизационных процессов: «Научно-техническая революция XX века (а наука — компонент культуры), — стимулировала переосмысление функций культуры в общей системе социума. Этому же способствовали революционные и иные массовые движения, вдохновляемые идеями радикального переустройства общества» (Ядов 2009: 59).

Но изменяется не только само понимание феномена «культуры», но и ее роль в обществе. С точки зрения истории социальных наук, это не выглядит парадоксально. Термин «культура» является одним из старейших терминов социологии. На протяжении всей истории этой дисциплины отношение к его использованию в исследованиях социального поведения существенно изменялось. От признания его исключительности в формировании поведения до отведения ему роли зависимой переменной. Э. Дюркгейм рассматривал культуру как некий комплекс социальных фактов, образующих социальную среду, которая формирует социальное поведение человека. Он считал, что культура должна рассматриваться в качестве основного предмета социологической науки (Ионин 1998: 4–6).

О позиции М. Вебера по поводу роли культуры в жизни общества достаточно полно написано у А. И. Шендрика в его работе «Социология культуры»: «У М. Вебера культура превращается в основной фактор, детерминирующий всю общественную жизнь, обуславливающий специфичность проявления эко-

номических, политических, нравственных отношений. Эта идея красной нитью проходит через все его работы, но наиболее полно и обстоятельно она изложена в его трудах, посвященных исследованию проблем религии, которая, с точки зрения Вебера, является одной из важнейших культурных форм» (Шендрик 2005: 52). Практически в такой же интерпретации термин «культура» использовался и некоторыми другими исследователями на протяжении времени, отделяющего нас от Э. Дюркгейма и М. Вебера. Здесь может быть названо немало достойных имен: Ф. Знанецкий, Р. Мертон, Б. Малиновский и др.

Сегодня можно констатировать, что термин «культура» стал одним из наиболее распространенных понятий. Каждая из дисциплин, использующая этот термин, создала для него свое толкование. Это породило определенный терминологический хаос. Л. Г. Ионин приводит данные о том, что в настоящее время понятие «культура» насчитывает более 150 толкований. Использование термина «культура» стало требовать разъяснений: что под ним конкретно имеет в виду исследователь (Ионин 1998: 14).

В то же время социология культуры и другие социальные дисциплины никогда не рассматривали возможность непосредственного влияния культуры на социальную деятельность. Она отводила ей роль *эпифомена*, некоего результата деятельности социального сообщества (Ионин 1998: 11).

Наряду с этим, и это было для нашего поиска весьма существенно, Л. Г. Ионин отмечал, что в настоящее время происходит изменение роли культуры в обществе, меняется само понимание культуры. «Социальные изменения, — пишет он, — получают в основном культурную мотивацию. Все эти явления свидетельствуют о том, что культура прогрессирующим образом перенимает функции мотора, движителя общественных изменений и развития» (Ионин 1998: 5). Подобную позицию можно обнаружить в работах Р. Мертона (Мертон 2006: 231), П. Штопки (Штомпка 2005: 234) и ряда других авторов. Все они приходят к убеждению, что культура оказывается впереди того, что происходит в реальности. Напрашивался вывод о возможности анализа социальной деятельности посредством изучения ее культуры, которая определяет ее характер и качество.

Все более, чаще всего в работах социологов в конце XX столетия, присутствуют утверждения о включении культуры в круг механизмов, формирующих социальную деятельность, и признание за ней роли «движителя» общественных изменений. Этот тезис давал основание полагать, что назревает очередной существенный пересмотр функций, роли и содержания культуры как социологического феномена, а также неизбежное размежевание исследователей в толковании этого понятия.

Именно такой революционный шаг и совершила группа «культуральных социологов» США во главе с Джеффри Александером. Ими была обоснована новая концепция, которую они обозначили как «сильную программу», предлагающую совершенно иной взгляд на роль культуры в развитии и изменении общества.

Противопоставляя культуру в ее новом предназначении, той, другой, которой оперирует традиционная социология культуры, сторонники Дж. Александера считают необходимым подчеркнуть принципиальное отличие этих двух феноменов. Отсюда и непривычное название — «культуральная социология». «Социология культуры, — пишет Дж. Александер, — если посмотреть на нее с расстояния, представляет собой ландшафт того же рода, что и культуральная социология. Мы видим общий понятийный репертуар терминов — таких как ценности, коды и дискурсы. Обе традиции утверждают, что культура играет важную роль в обществе и является благодарным объектом социологического изучения. Обе традиции говорят о недавнем «повороте к культуре» как о центральном моменте для социальной теории. Но эти сходства исключительно поверхностны. На уровне структуры мы находим глубокие противоречия» (Alekhander 2003: 13).

И он подробно поясняет, в чем состоит суть этих противоречий: «Говорить о социологии культуры, значит предполагать, что культура является чем-то, что нужно объяснить посредством чего-то совершенно отделенного от сферы ее значения как такового. Говорить о социологии культуры, значит предполагать, что объяснительная сила лежит в изучении “прочных” переменных социальной структуры, так что структурированные наборы значений становятся суперструктурами и идеологиями, управляемыми более “реальными” и ощутимыми социальными силами. При таком подходе, культура определяется как “слабая”, отнюдь не независимая. В большей или меньшей степени ее роль ограничивается участием в воспроизводстве социальных отношений» (Alekhander 2003: 13). И это действительно так. Культура, в понимании традиционных социальных культурологов, — это совокупность результатов деятельности людей, т. е. социальное наследие. Отсюда и происхождение понятия «культурного лага».

В культуральной же социологии культуре отводится совершенно иное место в деятельности людей. Она рассматривается как генератор, формирующий и регулирующий социальную деятельность.

Формирование культуры является результатом культурных и языковых договоренностей в той же степени, как и результатом других, более «объективных» действий и процедур.

Под влиянием общепризнанных культурных норм поведение человека становилось осознанным и предсказуемым. Для каждого вступающего в общество эти нормы представляют собой объективный фактор. В то же время всей своей деятельностью член общества участвует в их изменении, и они становятся результатом (следствием) субъективного. В этом единстве объективного и субъективного проявляется важнейшее качество культуры, как основного социального механизма, регулирующего поведение и жизнь людей в обществе, их идеологию и духовный мир.

В. А. Ядов высоко оценил позицию американского социолога. Он писал: «Джеффри Александер выдвинул идею культурной социологии, а в сущности предложил рассматривать культуру в функции основного движителя со-

циальных трансформаций на основе того, что ценности, культурные коды и дискурсы в обществе как раз и выступают главной причиной социальных изменений» (Ядов 2009: 60).

Написав это, он затем сделал важный вывод о перераспределении влияния факторов, обычно оцениваемых в исследованиях и определяющих состояние трудовой деятельности: «Все факторы, сопровождающие деятельность человека — экономические, организационные, физиологические — оказываются вторичными относительно культурных норм. Высокую степень их влияния на поведение человека отрицать невозможно. Но при этом нельзя не учитывать, что их влияние и следование им постоянно находится под контролем культурных норм» (Ядов 2009: 61).

Необходимо иметь в виду, что идея новой «Культуральной социологии» с момента опубликования первой работы Дж. Александера в 1996 году сразу же завоевала себе международную поддержку. Она стала предметом широкой дискуссии на XVI Всемирном социологическом конгрессе в Дурбане (ЮАР) в 2006 году (Тощенко, Романовский 2007: 3–12).

В. А. Ядов пришел к заключению, что *культуральной подход* к анализу социальной деятельности может рассматриваться в качестве рабочей модели, как методологическая основа исследовательских программ, ориентированных на анализ трудовой деятельности и взаимодействия в трудовой сфере. Теперь необходима была методическая проработка этой задачи в экспериментальном исследовании.

В 2006 году силами исследовательской группы СИ РАН было начато экспериментальное исследование в этом ключе. Оно была выполнена на основе использования культурального подхода в той степени, в которой нам удалось подготовить методический аппарат для этого проекта. Исследование продолжалось три года. На промышленных предприятиях «поле» нам найти не удалось. Но нас пригласили к себе четыре научно-исследовательских института РАН. Мы ориентировались на анализ деятельности ученых-исследователей. Был сделан акцент на сферу инноваций и работы для внешнего заказчика. В поле зрения исследователей находилось также взаимодействие научных работников с их руководством на всех уровнях академической системы.

Это было первое из известных нам в России исследование с использованием культурального подхода. Поэтому есть смысл сказать несколько слов об основных характеристиках стратегии этого исследования.

В качестве *объекта анализа* в нашем исследовании выступала деятельность работающих сотрудников и их взаимодействию с администрацией (трудовых отношениях).

Предметом исследования была определена культура научной деятельности и взаимодействий (отношений) с руководством, которые сложились в этих учреждениях.

В исследовательском проекте давалась следующая интерпретация понятия культура: «Культура исследовательской деятельности — это система цен-

ностей, социальных норм, обычаев, правил и поведенческих практик в сфере этой деятельности. Она формируется в организациях и на предприятиях под воздействием социальных форм жизни общества, государственного законодательства, управленческой политики, организационных мер деятельности научных учреждений, и неформальных практик в этих организациях. И в значительной степени определяет поведение акторов исследовательской деятельности и содержание их взаимодействие с работодателем, администрацией учреждения».

Известный польский социолог П. Штомпка, горячий сторонник культурального подхода в исследованиях деятельности, в своей книге «Социология», написанной им как первый польский учебник по социологии еще в 90-х годах, предложил свою, весьма на наш взгляд удачную стратегию анализа культуры деятельности (Штомпка 2005: 241–255). Культура каждой общности, группы имеет, по мнению автора, свою внутреннюю структуру. Это создает условия для отслеживания комплексного влияния на поведение отдельных элементов культурной среды человека

Во-первых, — это *нормативная культура*. Она тесно связана с понятиями должностования или напротив — запрета. Это нормы, образцы, а также ценности поведения, ради которых оно совершается. Во-вторых, — это *идейная (духовная) культура*, которая определяет стандартные способы мышления, смыслы событий, которые становятся обязательными в данном сообществе. И, наконец, *материальная культура*. Это комплекс материальных предметов, конструктивных идей, используемых в этих предметах, а также умение правильно пользоваться этими предметами и технологиями.

На каждом уровне приведенной выше структуры функционирует *ценностно-нормативная система*. Ее основу составляют простейшие элементы — *культурные правила* с их двумя составляющими — *нормами и ценностями*. Если набор культурных правил, связанный с выполнением значимых социальных функций, признается членами сообщества и невыполнение этих правил влечет за собой социальные санкции, такой набор правил именуется «*социальным институтом*». Культурные правила, будучи продуктами социальных институтов, наряду с мифами, идеями, новыми знаниями, становятся содержанием культуры. Изучая содержание и изменение этих культурных правил, поддерживающих и изменяющих социальные институты, исследователь может получить представление о содержании и изменении культуры труда того или иного сообщества, персонала предприятия. Получить представление об их влиянии на интересующий исследователя аспект трудовой деятельности.

Здесь важно обратить внимание на то, что в содержание культуры, наряду с идеалами, мифами и ценностями непременно включаются нормы и правила социальных взаимоотношений. Эти нормы могут носить как формальный, так и неформальный характер. На их основе могут формироваться как формальные, так и неформальные институты.

Именно благодаря этому культура в новой роли оказалась чрезвычайно информативным предметом исследования. Она позволяет раскрыть многоуровневую систему норм и правил, которые оказывают влияние на поведение работников (в нашем случае — исследователей), на их взаимодействие с работодателями-администраторами.

В своем исследовании мы ограничили свои интересы рамками ценностно-нормативной системы. Но для первого знакомства с условиями деятельности исследователей в учреждениях науки, для выявления их ценностных позиций и восприятия нормативных требований, формируемых на различных уровнях управления их деятельностью, полученных данных оказалось более чем достаточно. Исследование выявило чрезвычайно низкий организационный уровень культуры в научных учреждениях, который, по мнению подавляющего числа респондентов, не создает условий для развития исследовательской деятельности и создания предпосылок для инновационных прорывов. Исследование дало ответ на вопрос о том, на каком уровне и в какой форме создаются препятствия для успешного развития научной деятельности. Мы имели возможность оценить ценностный мир наших информантов и их ожидания. Наконец, мы могли выяснить причины негативного отношения исследователей к своей организации и обосновать заключение, что культура научно-исследовательской деятельности на ряде обследованных объектах катастрофически отстает от аналогичных культурных норм зарубежных научных учреждений.

Стало очевидным, что мы получили в свое распоряжение хорошую концепцию.

И уже на Питерской конференции 2013 года «Современное общество и труд» (она проходила на базе Социологического факультета СПбГУ) Владимир Александрович совершенно определенно высказался в пользу признания культуры трудовой деятельности в качестве наиболее удачного предмета социологического анализа в сфере труда. «Важно иметь в виду, что именно культура труда и трудовых отношений в современных менеджеральных подходах выдвигается на первый план, как и в общей социологии, где сегодня доминируют теории с акцентом на деятельность субъектов и культурологический подход в целом» (Ядов 2013: 29).

В заключение мне хочется привести еще одну мысль В. А. Ядова по поводу условий, которые стимулируют наметившуюся в социологии труда научную революцию. Подчеркивая целесообразность применения в исследованиях новой культуральной концепции, Владимир Александрович подчеркивал закономерность подобного рода изменений, происходящих в социологической науке: «Утверждение нового подхода и использование культуры в качестве предмета исследования при анализе различных видов деятельности связано не столько с развитием накопленных социологической наукой знаний, сколько с глобальными изменениями в развитии самого общества» (Ядов 2009: 61).

Литература

1. Бочаров В. Ю., Тукумцев Б. Г. Социальное партнерство на промышленных предприятиях / Петербургская социология сегодня — 2015: сб. науч. трудов Социологического института РАН. — СПб.: Нестор-История, 2015. — Вып. 6. — С. 10–63.
2. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма // Вебер М. Избранное. — М.: Логос, 1997.
3. Здравомыслов А. Г. Социология: теория, история, практика. /А. Г. Здравомыслов: отв. ред. Н. И. Лапин / Ин-т социологии РАН. — М.: Наука, 2008.
4. Ионин Л. Г. Социология культуры. — М.: Логос. 1998.
5. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. — М.: АСТ, Хранитель, 2006.
6. Становление трудовых отношений в постсоветской России /под ред. Дж. Де Барделебен, С. Г. Климовой, В. А. Ядова. — М.: Академический проект, 2004.
7. Тощенко Ж. Т., Романенко Н. В. О тенденциях развития социологии в современном мире // Социологические исследования. — 2007. — №6.
8. Тукумцев Б. Г. Культура трудовой деятельности как предмет социологического анализа / Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества. Факультет социологии СПбГУ и СИ РАН. Материалы Всероссийской научно-практической конференции 24–26 апреля 2008 г. — СПб.: Изд. СПбГУ, 2008.
9. Тукумцев Б. Г. Анализ инновационной деятельности в научных учреждениях: культуральный подход // «Петербургская социология сегодня»: сб. науч. трудов Социологического института РАН / отв. ред. И. И. Елисеева. — СПб.: Нестор-История, 2009.
10. Шендрик А. И. Социология Культуры. — М.: Юнити-ДАНА. 2005.
11. Штомпка П. Социология. — М.: Логос, 2005.
12. Ядов В. А. Современная теоретическая социология как концептуальная база исследования российских трансформаций. : курс лекций для студентов магистратуры по социологии. 2-е изд., испр. и доп. — СПб.: Интерсоцис, 2009.
13. Ядов В. А. Культура труда и трудовых отношения: что мы можем сказать и сделать? // Современное общество и труд: сб. науч. ст. — СПб.: Центр эконом. ф-та СПбГУ, 2014.
14. Alexander J. C. The Meanings of social Life. A Cultural Sociology. — Oxford: University press. 2003.
15. Smith P., Riley A. Cultural Theory an Introduction. — Blackwell. 2009.

С. Г. Климова

НОВЫЕ ФОРМЫ И ФУНКЦИИ КОЛЛЕКТИВНОСТИ: ЧТО УШЛО И ЧТО ОСТАЛОСЬ ПОСЛЕ СОЦИАЛИЗМА

Люди живут шайками

В. А. Ядов

Во времена перестройки идеология и практики социалистических трудовых коллективов подвергались жесткой критике за навязывание своим членам общих ценностей и норм поведения, предлагаемых коммунистической идеологией; групповой эгоизм; пренебрежение интересами личности, запрос на конформизм. Социологи, исследующие трудовые отношения во времена заката социализма, отмечали, что товарищеские отношения часто не только не стимулировали высокую производительность, но тормозили ее. Работники решали свои бытовые проблемы во время работы, организовывали собрания, спортивные мероприятия и пр. Всяческие ухищрения начальства, призванные повысить производительность труда, наталкивались на систему неформальных норм, ее ограничивающих³¹.

Е. Л. Шершенева и Ю. Фельдхофф, в противовес доминирующим настроениям — «долгой коллективизм», предлагали тогда не выбрасывать с «корабля современности» этот концепт. Они считали, что нужно вычленять в исследованиях коллективистских практик устойчивое ядро — элементы, которые детерминированы традиционной российской национальной культурой труда, с одной стороны, и те, которые сформировались под влиянием советской системы организации труда — с другой. По их мнению, рыночные реформы западного типа будут эффективными, если будет найдено оптимальное сочетание традиционной и замаскированной трудовой культуры (Шершенева, Фельдхофф 1999: 31–32)³².

Они провели эмпирическое исследование на трех предприятиях Санкт-Петербурга, которые различались тем, что имели разные формы собственности; были как вновь созданными, так и функционирующими задолго до начала реформ. Одни имели национальный, а другие — интернациональный капитал. Их исследование было проведено довольно давно, но, на наш взгляд, оно не потеряло актуальности. Напротив, отмеченные тогда тенденции офор-

³¹ Прусс И. В. Общество трудовых коллективов // Знание-сила. 1993. № 9.

³² Шершенева Е. Л., Фельдхофф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб.: Петрополис, 1999. С. 31–32.

мились, обрели устойчивость, а проблемы не только не исчезли, но стали более острыми.

На всех трех предприятиях авторы обнаружили нормативные паттерны взаимоподдержки, основанные на коммуналистских нормах. Основой этих паттернов было не рациональное осознание общности интересов, как в случае солидарных действий работников на капиталистических предприятиях западного типа, а эмоциональные связи, основанные на факте принадлежности человека к коллективу (Шершенева, Фельдхофф 1999: 58–59).

Сомнение авторов вызывала идея стимулирования индивидуальной конкуренции между работниками. Они отмечали, что соревновательные нормы поведения не являются частью культуры коллективов, конкуренция скорее характерна для взаимодействия между различными подразделениями на предприятии. Это не означает, что работники не осознают своих личных экономических интересов. Никто не хочет «обращивать» новичков или нерадивых, однако ценность эмоционального общения и взаимной поддержки оказывается важнее непосредственного материального выигрыша (Шершенева, Фельдхофф 1999: 63–64).

Но реформаторы были полны решимости разрушить коллективистские практики. Прежние принципы и формы бытования больших производственных коллективов радикально трансформировались.

Было две основных стратегии создания трудовых коллективов с жестким режимом труда, формализованными задачами и ориентацией на рыночный успех в зависимости от того, создавались ли они в России «с нуля» или имело место преобразование социалистического предприятия в капиталистическое.

Первый случай — это чаще всего создание филиала зарубежной фирмы или предприятия, когда вместе с технологиями импортируются и правила отношений с персоналом, определяется роль профсоюза. Если предприятие создается на базе бывшего советского производства, все работники увольняются, и объявляется новый набор. Нанимали, в том числе, и бывших работников, с которыми заключали индивидуальные трудовые договоры (Шершенева, Фельдхофф 1999: 98). Здесь авторы заметили зачатки солидарного поведения работников: как только они осознали, что договорные отношения, в отличие от патерналистских привилегий, относятся к эгалитарным нормам, они поняли, что лучше их отстаивать сообща. Последующие события на иностранных предприятиях в России подтвердили эти наблюдения. Широко известна, в частности, история борьбы за свои права профсоюза завода ЗАО «Форд мотор компани» во Всеволожске³³.

Второй случай — сохранение персонифицированных отношений в иерархическом взаимодействии — между непосредственными руководителями и подчиненными. Руководитель — тоже член коллектива. От него ждут заботы о про-

³³ См., напр.: URL: <http://www.rkrp-rpk.ru/content/view/9004/>; URL: <http://www.ikd.ru/node/12596>

фессиональном росте, повышении зарплаты, психологическом самочувствии подчиненных. Особая функция руководителя — защита «своих» перед внешним миром. Авторы сделали вывод, что формальные обязанности руководителя детерминированы традиционалистскими обязательствами (Шершенева, Фельдхофф 1999: 70). Это автоматически расширяет рамки реальной власти руководителя, открывается возможность для произвола в отношении работников — с одной стороны, и для блокирования исходящих от высшего руководства воздействий, — с другой. Такие отношения и сейчас широко распространены на российских предприятиях, в учреждениях и являются, по мнению многих специалистов, «запущенным социальным недугом», который требуется искоренять для успешной модернизации России (Темницкий 2015: 53). Тема патернализма требует особого рассмотрения. Здесь стоит лишь отметить, что, по нашим данным, такая система отношений действительно широко распространена, но далеко не всегда устраивает работников, как это утверждает А. Л. Темницкий (с. 54), поскольку они постоянно чувствуют себя «на крючке» у начальника; вынуждены подчиняться требованиям, выходящим за рамки должностных обязанностей и норм труда; и их зависимость от начальника вовсе не ценность, поскольку не создает чувства защищенности и не позволяет уходить от ответственности. Напротив, ответственность может быть приписана произвольно и в любое время (Клеман 2004: 161–162, 190–192). Персональная зависимость от начальника разрушает и отношения коллективизма, препятствует формированию солидарности (Шершенева, Фельдхофф 1999: 75–76); профсоюз не может выполнять функции института, представляющего интересы работников в процессе урегулирования трудовых отношений (Шершенева, Фельдхофф 1999: 82).

Неформальные практики персональной зависимости — предтеча и практическое основание широко бытующего сейчас в трудовых отношениях феномена флексибельности в России (Клеман 2004: 189). И в этом смысле система социалистического производственного патернализма вполне вписалась в тренды глобального капитализма.

Третий случай из описанных Шершеневой и Фельдхоффом — это трудовые отношения на малых предприятиях (до 100 человек работников). Здесь, по их мнению, эффективными являются симбиозы, когда удается найти оптимальное сочетание рациональных и традиционных институтов, регулирующих трудовые отношения. Например, когда исчезает персональная зависимость и функционально-ролевые отношения отделяются от личностных. Но, наряду с этим, сохраняются отношения взаимного доверия (Шершенева, Фельдхофф 1999: 123).

Если обобщать наблюдения Шершеневой и Фельдхоффа, И. Щербаковой (Щербакова 2015), других исследователей, можно сказать, что советский коллективизм был важной нормативной рамкой, которая задавала основания социальной идентичности и предписывала:

- Пожизненную работу в организации, а еще лучше — в нескольких поколениях — в противоположность нынешней «насыщенной неопределенно-

стью» трудовой жизни (Бауман 2005); обычному для сегодняшнего работника отчуждению человека от собственной профессиональной идентичности и долговременных связей с людьми, «коррозии характера» (Сеннет 2004).

- Позитивное эмоциональное отношение к своему статусу, гордость за принадлежность к организации — в противоположность нынешним индивидуализированным знакам статуса.
- Обучение новичков, передача опыта — в противоположность бытующему сейчас безусловному личному праву на знания и навыки как конкурентное преимущество.
- Участие коллектива в принятии решений относительно перспектив развития организации — в противоположность сегодняшнему абсолютному праву собственника на определение будущего организации.
- Объединяющая «вертикаль компетенций», когда руководители были профессионалами в той области, которой руководили, и, соответственно, авторитетными людьми, а не «эффективными менеджерами», следящими за соблюдением разработанных ввне алгоритмов.
- Взаимопомощь в быту, обмен услугами — в противоположность нынешней закрытости личной жизни для сотрудников.

Сейчас все чаще о необходимости мобилизации традиционных (коллективистских) ценностей для модернизации страны говорят экономисты. Вот что говорит, например, Александр Аузан: «Есть люди, которые живут на архаичном секторе и у которых есть высокий бондинговый социальный капитал. То есть доверие в закрытом круге. Делайте общество взаимного страхования. Делайте кредитные союзы. Делайте больничные кассы страховые, которые в России можно было делать в начале XX века и нельзя делать в начале XXI-го. Когда нам реформаторы сказали: мы даже не хотим говорить о том, что у нас в архаичном секторе, я сказал: вы совершенно не правы, потому что это и есть пружины, которые могут вызвать развитие. Традиционные ценности с модернизационными должны прийти во взаимодействие для того, чтобы произошла такая подвижка» (Аузан 2014).

В последнее время интерес к теме коллективности возник вновь и среди тех, кто отслеживает изменения в общественных настроениях (среди журналистов, публицистов), и среди социальных философов и социологов. Появляется спрос на новую идеологию коллективности (продолжение идеологии «новых левых» 60-х); становятся популярными идеи Бакунина, Кропоткина. Этот интерес обусловлен либо фиксацией феномена «фантомных страданий» о социалистическом коллективизме, как в исследовании И. Щербаковой (Щербакова 2015), либо феноменами солидаризации в сфере общественных инициатив, которые подчас трансформируются в коммерческие начинания.

То, что разнонаправленные процессы индивидуализации и солидаризации могут не быть жесткой альтернативой друг другу, показывает пример других стран, накопивших большой опыт совмещения частных и обществен-

ных интересов в самых разных формах кооперации. Сейчас формируется и практический запрос на более четкое определение границ и признаков субъектов трудовых отношений. Категории «наемный работник» и «работодатель» не всегда адекватно описывают систему реальных отношений взаимной зависимости и ответственности.

Сейчас интерес исследователей к феноменам коллективизма в трудовых отношениях ограничивается небольшими контактными предприятиями, кооперативами, артелями, фирмами. Наш исследовательский опыт подтверждает такую ограниченность проявлений феномена коллективизма и позволяет ввести еще одно ограничение. Эти феномены можно обнаружить, как правило, на предприятиях (в фирмах), где задействован высококвалифицированный труд и реализуются инновативные стратегии (новые товары или услуги, новое качество продукта; новые рынки сбыта).

Соображение в пользу этой гипотезы: инновативные стратегии развития организаций несовместимы с короткими стратегиями работы с персоналом, культивированием индивидуализма, потому что утверждение на рынке и развитие — процесс более или менее долговременный, требующий сверхнормативной активности. Работодатель вынужден заботиться о стабильности персонала, о лояльности работников, поскольку они — носители инновационных образцов продукта и технологий. Их уход чреват потерей ресурсов и усилением конкурентов. Поэтому трудовой коллектив — компания друзей — обычное дело для российских стартапов.

В связи с этим возникает вопрос: нужно ли реанимировать «трудовой коллектив» как социологическую категорию? Если да, то с каким содержанием? Мы считаем, что интерес к концепту «трудовой коллектив» оправдан тем, что есть соответствующие феномены. На крупных предприятиях и в организациях, похоже, рыночные стандарты управления, отношение к работникам как к «человеческим ресурсам», которыми нужно управлять, приносит искомые результаты: многие исследователи говорят о полном исчезновении коллективной субъектности наемных работников на таких предприятиях (Темницкий 2015). Но там, где есть место самоорганизации, появляются новые формы коллективности. В России возникают трудовые коллективы. Они считают себя субъектами социального действия и часто становятся таковыми по факту. Они реализуют соответствующие практики, которые не анализируются и не тиражируются.

Мы предположили, что для исследования новых форм коллективности наиболее интересным эмпирическим объектом могут быть гибкие организационные формы труда (НКО, кооперативы, артели, социальные предприятия, организации с ассоциированным членством). Эти и другие формы трудовых коллективов наиболее интересны с точки зрения динамики коллективностей, потому что здесь есть свобода организационного творчества. Они в наименьшей степени подвержены внешнему (со стороны прежних организационных структур или новых собственников) регламентированию процесса трудового взаимодействия. В таких трудовых коллективах, скорее всего, не-

возможна имплантация западных организационных технологий с соответствующей трудовой этикой («команда» вместо «коллектива», искусственные формы стимулирования «корпоративного духа»; жесткие стандарты делового взаимодействия взамен организационного творчества).

Мы определяем трудовой коллектив как ответственное сообщество людей, имеющее признаки социального субъекта. Эти признаки: собственные правила взаимодействия (созданные или адаптированные); оптимальное сочетание формальных и неформальных модусов поведения; профессиональный и личностный авторитет руководителя; распространение сферы своей ответственности за пределы собственных организационных границ (жители поселений, учебные заведения, неработающие члены семей работников).

Чтобы понять, как в повседневных практиках новых трудовых коллективов выглядят перечисленные выше признаки, мы анализируем случаи жизнедеятельности новых трудовых коллективов. Эти случаи отобраны из собственного портфеля исследований историй успеха сельскохозяйственных кооперативов и социальных предпринимателей (Климова, Климов, Щербакова 2015; Климова 2010). Похожие сюжеты есть в книге М. Кордонского и М. Кожаринова (Кордонский, Кожаринов 2008).

Социальный субъект — это тот, на кого можно указать, отвечая на вопрос: «с кем имею дело?» (Климов 2006: 92). Это обобщающее имя того или тех, чьи действия интересуют или заставляют реагировать. Часто это имя лидера, которое с течением времени становится названием организации (Левада). Среди социальных предпринимателей таким именем-брендом является, например, Аранин (ООО «Обсервер» в Калининграде)³⁴. Довольно частой является ситуация, когда коллективный субъект возникает раньше, чем предприятие, которое принесло ему известность или коммерческий успех. Тот же Левада-Центр (бывший ВЦИОМ) вырос из сообщества единомышленников. М. Кордонский и М. Кожаринов рассказывают о типичной траектории возникновения и успеха предприятий из дружеских компаний, объединенных общим увлечением: ролевых игр, любительских театров, клубов исторической реконструкции:

«Ланс набрал команду программистов и дизайнеров, конечно, по профессиональным качествам, о чем свидетельствует дальнейший коммерческий успех, но в то же время из числа своих друзей, а это были большею частью неформалы-ролевики...» (Кордонский, Кожаринов 2008: 153).

Социальный субъект — это сложившийся, т. е. организованный, структурированный деятель (Климов 2006: 93). Дружеская компания становится коллективом тогда, когда она разрабатывает и принимает правила совместной деятельности. И наши исследования, и свидетельства других аналитиков показывают, что слаженная работа коллектива единомышленников, личный энтузиазм сотрудников является базовым условием успеха.

³⁴ URL: www.39kovcheg.ru

«Люди вкладывались по полной. Рабочий день по 14 часов, рабочая неделя 6–7 дней. Персонал конкурентов в таком напряжении не работал, хотя зарплата в “OverSite” только после первых двух лет превысила среднерыночную. Высший орган власти — общее собрание ядра группы. Все входящие в ядро имеют равные права, в том числе право решающего голоса и доступа к любой внутренней информации. Тот, кто начинал работать в фирме на правах наемного работника с гарантированной зарплатой, ставился в известность, что если он будет вкладываться, и ядро признает его “своим”, ему предложат войти в ядро. Согласившийся вступить в ядро разделяет с ним риски. Он получает деньги после выплат наемным работникам. На практике — чуть больше, но это в среднем, в некоторые периоды и меньше. Самоуправление и равные права давали людям ощущение самооценности. Поэтому все и вкладывались на 100 процентов. Прибыль была мала, на нее не ориентировались. Фактически вся прибыль распределялась на зарплату» (Кордонский, Кожаринов 2008: 153–154).

Но по мере того, как ресурс сверхнормативной активности вырабатывается, а необходимость жертвовать эффективностью ради удовлетворенности трудом и поддержания хороших отношений становится все более экономически обременительной, объявляется радикальная реорганизация предприятия. Бывшим соратникам говорят: «всем спасибо, все свободны». Если на этапе становления организации не были определены имущественные доли (паи) в общем имуществе компании или в ней в целом как бренде, бывшие друзья, которым предложили быть свободными, начинают чувствовать себя обманутыми. Далее набираются работники, умеющие работать по созданным энтузиастами первого поколения лекалам, период жизни коллектива заканчивается.

Для предотвращения такого, почти неизбежного, распада команды единомышленников есть организационные решения. Например, определение имущественных прав основателей компании, работников, создающих инновационный продукт; дробление компании на частные автономные организации, решающие смежные задачи, «самоперерождение через вереницу непрерывных метаморфоз» (Нордстрем, Риддерстрале 2012: 54). Но опыт таких трансформаций в нашей стране нам неизвестен. Поэтому сейчас можно лишь утверждать, что функция коллективизма в случае утверждения на рынке нового предприятия, нового продукта — это «выжить вместе». Трансформируется ли потом эта организация в «команду» с жестко регламентированными правилами вертикальных взаимоотношений, распадется или превратится в холдинг дружественных фирм — зависит от организационного творчества и других ресурсов участников.

Разработка правил функционирования новой организации — неременное условие для того, чтобы найти оптимальные сочетания формальных и неформальных модусов поведения. В случае сельского кооператива мы имели дело не с переходом от неформальных правил, регулирующих отношения

в дружеском кругу, а со сменой фрейма члена соседской общины на фрейм субъектности коллективного сельхозпроизводителя. Смена нормативных рамок деятельности при таком переходе описана в книге «Как люди делают себя» (Климова 2010). Здесь важно подчеркнуть, что крестьяне с самого начала осознавали необходимость разделения пространств личных и деловых отношений и разных правил для этих пространств (здесь мы — «кумовья», а здесь — «партнеры»). Таким образом, организационное и нормативное творчество является еще одним признаком и проявлением новой формы коллективности.

В случаях социальных предприятий сам этот статус задает рамку, в которую входит некоторый набор коллективистских правил. Эти правила предписывают: порядок распределения прибыли, наличие социальной миссии, организационное новаторство: 1 — прибыль предприятия образует не доход владельца, а идет на зарплату, развитие производства, благотворительные проекты. 2. Вокруг бизнеса складывается сеть социальных контактов. Сеть — это более или менее устойчивое сообщество, в котором контакты с центром сети дополняются горизонтальными связями. 3. Социальное предприятие участвует в решении социальных проблем. Отличие социального предприятия от благотворительности бизнеса в том, что проекты социального предприятия не разовые, а более или менее долговременные, прямо или косвенно связанные с основной деятельностью социального предприятия и ориентированные на благополучие социума, в котором существует это предприятие. 4. Социальный предприниматель совмещает позиции предпринимателя и социального новатора, т. е. он создает правила жизни социума (уставы, декларации, регламенты деятельности) или добивается изменения правил, регулирующих близкую ему сферу деятельности (Климова, Климов, Щербакова 2015: 76–77).

Еще одно правило коллективистской этики, которое бытует в обследованных нами социальных предприятиях: не работник подбирается под функцию, а функция — под работника. Это правило диктуется либо генезисом предприятия, его возникновением из дружеской компании, как в случаях, описанных в книге Кордонского и Кожаринова, либо соседским общинным коллективизмом как в случае сельских кооперативов, либо статусом социального предприятия как в нашем последнем исследовании. Например, случай ООО «Обсервер», который возглавляет Роман Аранин. Он не просто дал работу инвалидам. Они стали сообществом людей, которые не только работают и проводят досуг вместе, но и влияют на политику властей в деле создания безбарьерной среды для инвалидов в нашей стране³⁵.

Коллективистская идеология в трудовом коллективе, если она диктуется не просто ценностным основанием, но желанием выжить вместе в конкурентной среде, часто распространяет сферу своей ответственности за преде-

³⁵ Подробнее см: URL: <http://www.nb-forum.ru/interesting/stories/roman-aranin>

лы собственных организационных границ (жители поселений, учебные заведения, неработающие члены семей работников). В случае сельских кооперативов такое распространение ответственности выглядит естественным: в школах учатся дети членов кооператива, значит, кооператив должен купить холодильники в школьную столовую, отремонтировать дорогу к школе или что-то еще. Наиболее развернутое обоснование того, почему нужно брать на работу жителей города или района, где расположено предприятие, есть в интервью руководителя Центра развития познавательного туризма в Коломне. Она убеждена, что стратегия «брать своих» мотивирует людей на усердный труд, создает репутацию среди горожан и делает сам прилегающий район благополучным.

И когда мне приносят несколько заявлений на работу, я говорю: посадские в первую очередь. Потому что они спокойно жили, у них было как у Христа за пазухой, а сейчас там у двухэтажные автобусы, туристы едут в калитку, за калитку, фотографируют. И чтобы люди эти, которые живут вокруг нас, чувствовали, что мы одна команда. Я всегда беру на работу тех людей, которые вокруг нас: Коломна, Воскресенск, Егорьевск, Луховицы. Радиус порядка 200 километров. При этом начинали — у нас был один работник, потом три работника, 20 работников, а теперь у нас, если считать с коробками, наверное, 135 человек. Каждый новый музей дает порядка 30 рабочих мест (Коломенский центр развития познавательного туризма).

Для тех, кто берет на работу инвалидов, задача сложнее. Нужна такая работа, чтобы она была, во-первых, по силам, а во-вторых — чтобы работа не выглядела как эксплуатация тех, кому просто невозможно найти другое место.

В основном прибыль идет на создание новых рабочих мест для инвалидов. Мы получили премию “Янтарный Меркурий” как самое социально-ориентированное предприятие. В этом году мы создали три рабочих места для инвалидов, эти люди работают, то есть в мастерской у меня работают спинальник. Девочка рекламой командует — тоже спинальница и взяли мальчишка ДЦПэшку, он пока слабенький, пока толку от него большого нет, но, тем не менее, человек получает 12 000 рублей. Я могу сказать, что ДЦПэшку в городе, кроме меня, не взял бы» (ООО «Обсервер», организация инвалидов «Ковчег», Калининград).

Руководитель Коломенского музейного центра считает, что подобрать функцию под работника — это не просто дать шанс заработать деньги, но и показать человеку, что он нужен.

«Пандусы у нас есть для людей с ограниченными возможностями, и на работу берем людей с ограниченными возможностями. У нас есть в штате люди, которые на колясках работают. Занимается этим мой старший сын. Он говорит: мама, она не может работать, у нее трясутся руки. Я говорю: “Сынок, она твоя. Ты не можешь ей сказать, что уходите. Пусть она тебе подметет пол в этой коляске, что угодно”. И я вот у него спрашиваю спустя какое-то время: “Ну, как?” Он говорит: “Мама, через неделю она пришла с макияжем,

потом она пришла в новой блузке, а теперь она сидит и под радио поет песни себе под нос”. Я говорю: “Сынок, все, вот ради этого можно жить. Вот она счастлива благодаря тебе, потому что она вырвалась из дома, приходит на работу, еще поет под радио”» (Коломенский центр развития познавательного туризма).

Выработка этических норм взаимодействия в коллективе — это, пожалуй, самый сложный процесс, потому что этические нормы нельзя сделать обязательными, но их принятие — это проявление способности коллектива к саморазвитию. Коллектив будет устойчивым тогда, когда его члены будут не только воспроизводить заданные при создании организации отношения, но и сами формировать отношения взаимного доверия, групповой идентичности и сплоченности.

Выводы

1. Прежние принципы и формы бытования больших производственных коллективов радикально трансформировались. Исчезла официальная идеология, включающая приоритет общих целей над частными. Признаваемым, законным стало доминирование интересов личности, индивидуального успеха, карьерных устремлений. Но создание и сохранение «своего» сообщества в труде осталось в структуре личных интересов и потому сохранилось. Неопределенность трудовой жизни (частая смена профессий и мест работы) не отменяет заботу о поддержке долговременных профессиональных контактов, что позволяет более или менее быструю мобилизацию круга профессионалов для решения какой-то производственной задачи. Такие стратегии имеют особенности в конфигурации создаваемых трудовых коллективов. Люди успешно и быстро включаются в разнообразные системы взаимодействия. Они соблюдают обязательства так долго, как долго существует взаимный интерес. Но у них нет ощущения сопричастности, определения себя через членство в трудовом коллективе, о котором, с ностальгией вспоминают члены больших советских коллективов: «я — энергетик»; «я — гидростроитель». Артели, бригады, команды собираются для решения отдельной задачи, потом расформируются, собираются вновь частично в другом составе и другом соотношении ролей. Члены бывших «команд» накапливают опыт, базы данных клиентов и поставщиков и становятся конкурентами друг другу.

2. Изменение организационных форм совместной трудовой деятельности повлекло изменение форм и функций коллективности в труде. Структура трудовых коллективов усложнилась, появились новые статусы и социальные роли: постоянные и временные работники, аутсорсеры; собственники (владельцы акций) и наемные работники; члены и не члены профсоюза, члены разных профсоюзов; работники, работающие на основе постоянного трудового договора и временного контракта. Такое ролевое многообразие не отменяет вовсе бытования коллективистских локальностей, но делает более сложной их конфигурацию и, соответственно, согласование интересов.

3. Предприятия, организации, фирмы с жестким режимом труда, формализованными задачами и ориентацией на рыночный успех стимулируют индивидуальные конкурентные преимущества работника: веру в собственные силы, готовность к риску, инновативность, стремление к успеху, гибкость, готовность менять содержание труда и место работы. Здесь советский коллективизм уступил место «командному духу», который предполагает сложение усилий для достижения общей цели (прибыльность компании).

4. Сейчас, по нашим данным, наиболее устойчивыми формами трудовых коллективов являются небольшие предприятия, имеющие сеть социальных контактов вокруг бизнеса, укорененные на территории, где они расположены. Если у этого предприятия есть долговременные экономические, производственные, социальные проекты, ориентированные на работников и внешнее сообщество (например, внутренние регламенты, новая логистика решения задач, новая мода или стиль жизни); если это предприятие создает образцы и правила (в том числе этические), можно считать, что у него есть признаки трудового коллектива.

Литература

1. Аузан А. Есть ли у россиян прививка от демократии. Заключительная дискуссия из цикла «Шкала ценностей» 29 октября 2014. Гайдар-клуб. Фонд Егора Гайдара. URL: <http://club.gaidarfund.ru/articles/2116> (дата обращения: 07.02.2016).
2. Бауман З. Индивидуализированное общество. / пер. с англ.; под ред. В. Л. Иноземцева. — М.: Логос, 2005. — 390 с.
3. Клеман К. Формальные и неформальные правила: каков оптимум? // Становление трудовых отношений в постсоветской России / ред. Д. Де Барделебен, С. Климова, В.А. Ядов. — М.: Академический проект, 2004. — С. 161–162, 190–192.
4. Климов И. А. В поисках субъекта действия // Социальная реальность. — 2006. — № 12. — С. 92–97.
5. Климова С. Г. Крестьяне: между общиной и корпорацией // Как люди делают себя / под ред. В. А. Ядова, Е. Н. Даниловой, К. Клеман. — М.: Логос, 2010. — С. 86–206.
6. Климова С. Г., Климов И. А., Щербак И. В. Сообщества социальных предприятий // Вестник Института социологии. — 2015. — №13. — С. 71–97.
7. Кордонский М., Кожаринов М. Очерки неформальной социотехники. Неформальные экономические игры. URL: <http://altruism.ru/sengine.cgi/13/41> (дата обращения: 07.02.2016).
8. Нордстрем К. А., Риддерстрале Й. Бизнес в стиле фанк. Капитал пляшет под дудку таланта. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. — 296 с.
9. Прусс И. В. Общество трудовых коллективов // Знание-сила. — 1993. — № 9. — С. 49–58.
10. Сеннет Р. Коррозия характера / пер. В. И. Супруна. — Новосибирск: Тренды, 2004.
11. Темницкий А. Л. Патерналистские основы российской цивилизации в сфере труда // Социологическая наука и социальная практика. — 2015. — №2 (10). — С. 51–69.

12. Шершенева Е. Л., Фельдхофф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. — СПб.: Петрополис, 1999.
13. Щербакова И. Видоизменения коллективности: между востребованностью и распадом // Вестник Института социологии. — 2015. — № 13. — С. 98–116.

Л. Г. Титаренко

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В СФЕРЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ И ДОСТИЖЕНИЯ

Беларусь — единственная из постсоветских республик, которая сохранила многие атрибуты социалистического прошлого, особенно в социально-экономической сфере. С одной стороны, эта приверженность к сохранению достижений советской эпохи позволила стране избежать шоковой терапии и массовой безработицы, обнищания населения, резкой социальной поляризации, которые имели место в России и ряде других соседних стран. Согласно Конституции (Конституция 1994), Республика Беларусь является социально ориентированным государством, она сумела на протяжении всех лет независимости сохранять социальный порядок (т. е. избежала цветных революций), поддерживать приемлемые трудовые и жизненные условия для населения, в результате чего с 1994 г. по настоящее время электорат делал выбор в пользу одного и того же президента А. Лукашенко.

Одним из главных приоритетов развития Беларуси, прописанном в руководящих документах, является устойчивый рост уровня и качества жизни населения. Для достижения этой цели и с учетом реального экономического неравенства страна последовательно развивает многие социальные программы для поддержки пенсионеров, малоимущих, одиноких, инвалидов и т. п. Беларусь остается единственной постсоветской республикой, сохранившей прежние социальные программы в полном объеме и даже приумножившей их (за счет усиления поддержки материнства и детства). Согласно официальной статистике, в Беларуси практически почти нет безработных (в нынешнем веке уровень безработицы был в среднем около 1%), регулярно выплачиваются пенсии и заработная плата, социальные пособия³⁶. Медицинское обслуживание для всего населения сохранилось на бесплатной основе (хотя коммерческая медицина также развивается). Не увеличивается пенсионный возраст для всех групп трудящихся, а ряд категорий выходит на пенсию еще раньше. Первое трудоустройство для выпускников вузов гарантировано государством.

Однако следование социальной политике прошлого означает сохранение в Беларуси объективных ограничений, накладываемых данной политикой на экономику и связанных с неминуемым государственным патернализмом,

³⁶ Впервые после 1990-х гг., по официальным статистическим данным, задолженность по зарплате была допущена на конец 2015 г., главным образом в сельском хозяйстве и лесной отрасли Витебской области.

культивированием зависимости граждан от государства как главного работодателя. Беларусь выглядит противоречиво среди других стран постсоветского региона. С одной стороны, Республика Беларусь достигла высоких показателей по индексу развития человеческого потенциала. В 2013 г. она заняла 50-е место из более чем 185 стран мира по этому показателю, что было обеспечено такими показателями, как образование и ожидаемая продолжительность жизни населения. С другой стороны, Беларусь уступает России и ряду других постсоветских стран по показателям среднего дохода на душу населения. Годовой доход на душу населения в Беларуси (в пересчете по покупательной способности населения) составил в 2013 г. 13. 385 долл. (61 место из 187 стран мира) и имеет тенденцию к снижению. По мнению ряда экспертов, причины этого отставания связаны с жестким ограничением рыночных механизмов в экономике и авторитарными методами управления.

В отношении актуальных проблем в сфере труда можно выделить следующие:

1) слабая трудовая мотивация работников госпредприятий и организаций, связанная с низким уровнем оплаты труда в государственной сфере на фоне постоянно высокой инфляции, роста цен на все товары и услуги, который не компенсируется индексацией зарплат и пенсий, проводимой государством. Беларусь постоянно отстает по уровню доходов не только от России, но и от Казахстана, — стран, составляющих основу Таможенного Союза. Так, в 2013 г. темп роста реальной заработной платы (с учетом роста потребительских цен на товары и услуги) в Беларуси составил 115,8 %, Казахстане — 101,6 %, России — 105,3 %. Однако среднемесячная заработная плата в пересчете на доллары США в 2013 г. в Беларуси составила \$573, Казахстане — \$714, а в России — \$942 (Темп роста...2014). Несмотря на то, что экономический кризис 2012 г. в Беларуси считается преодоленным, реальный уровень оплаты труда ежегодно снижается. Так, реальный уровень начисленной зарплаты в 2015 г. был на несколько процентов ниже, чем в 2014 г. по стране; установленная с 01.01.2015 г. минимальная месячная зарплата равнялась \$170, а с 01.01.2016 г. она реально уменьшилась (в пересчете на доллары) до \$125, хотя и выросла номинально (Национальный...2016).

Конечно, с учетом падения курса рубля в России в последние два года и российская зарплата не так привлекательна для белорусов, как раньше, но тем не менее в 2015 г. российская среднемесячная зарплата была выше, чем \$500, тогда как в Беларуси она лишь немногим превышала \$300. Даже в Минске, где зарплаты всегда выше средних по стране на 20–25%, этот показатель всего лишь немного опережал среднюю зарплату по России, а самая высокая официальная зарплата в Беларуси (у IT-специалистов) составляла около \$1500 (Самую высокую... 2015), а в Москве аналогичный труд оплачивается в 1. 5–3 раза выше (Самые высокие... 2015).

Учитывая, что речь в данной статье идет о тенденциях в изменении трудовой мотивации белорусов, нас интересуют не только последние годы, но

по крайней мере последнее десятилетие, а для него в целом было характерно существенное различие в зарплатах в России и Беларуси и неудовлетворенность белорусов оплатой труда. Данная тенденция существовала в начале 2000-х, сохранилась она и сегодня.

До настоящего времени в Беларуси преобладает государственная форма занятости. Последняя повышает гарантии трудоустройства и защиту права на труд, но существенно ограничивает возможности роста доходов и карьерного продвижения, что важно для значительной части представителей молодого и среднего поколений.

2) Трудовая миграция белорусов. Официально признана «потеря» 400 тыс. трудоспособных граждан, что составляет почти 10% от трудоспособного населения РБ, которые, скорее всего, уехали на заработки в соседние страны, преимущественно в Россию. Миграция является следствием низкого уровня оплаты труда и господствующей в госсекторе уравниловки в оплате, которая обесценивает попытки работать лучше, т. к. труд более высокого качества не коррелирует с более высокой оплатой этого труда.

Трудовая миграция белорусов связана прежде всего с Россией, на долю которой приходилось в последнее десятилетие, по разным подсчетам, более 80% мигрантов из Беларуси. Еще 10% мигрантов приходились на другие страны СНГ. Отметим, что официальная белорусская статистика маскировала проблему трудовой миграции на протяжении десятилетий. По данным официальной белорусской статистики, число трудовых мигрантов всегда было ничтожно мало — несколько тысяч человек, причем число въехавших в Беларусь долгие годы по статистике превышало (хотя и незначительно) число выехавших из страны, даже с учетом демографического спада и сокращения населения Беларуси за постсоветское время с 10. 5 до 9. 49 млн. чел., что не могло рассматриваться как сколько-нибудь существенный экономический фактор. По официальным данным, в XXI в. эмиграционный поток из Республики Беларусь сократился по сравнению с 1990-ми гг. Например, в 1994 г. из РБ выехало 56,5 тыс. чел., а в 2013 г. — 7,8 тыс. чел. Численность прибывающих мигрантов была практически постоянной: так, в 2002 г. численность прибывших составила 18,9 тыс. чел., в 2013 г. — 19,4 тыс. чел. За 2002–2013 гг. суммарное положительное сальдо миграции населения Республики Беларусь составило 86,7 тыс. чел. За 2009–2013 гг. миграционное сальдо составляло около 10 тыс. чел. в год (Национальный...2016).

Ситуация изменилась в связи с российско-украинскими событиями 2014–2015 гг. За это время в Беларусь въехало около 60 тыс. граждан Украины, только за январь–март 2015г. их число составило более 2. 5 тыс. чел. Лишь менее 1 тыс. чел. попросили статус беженца, остальные смогли самостоятельно трудоустроиться в Беларуси либо уехали. Начиная с 2013 г., именно въездная миграция компенсирует естественные потери населения Беларуси. Но если в 2013 г. почти половина из 15 тыс. въехавших были из России, то в 2014 — большинство были из Украины. За последние два года миграционный при-

рост вырос: так, за первые 9 месяцев 2015 г. он составил 15,1 тыс. чел. (Национальный...2016).

Однако статистика фиксировала только часть трудовой миграции белорусов (Труд...2011). Большинство гастарбайтеров уезжало в Россию, не выписываясь из мест своего постоянного проживания, т. е. они числились дома, хотя в число занятого населения Беларуси они не включались. Сначала журналисты, а потом и ученые выявили расхождения между справочной численностью населения Беларуси, величиной трудоспособного населения (5. 5 млн.) и числом занятых в народном хозяйстве (4. 5 млн.) Разница в 1 млн. чел. и есть потенциал трудовой миграции. Возможно, не все из них трудовые мигранты, точно подсчитать их число невозможно, тем более что многие из мигрантов выезжают на временные работы. Тем не менее в апреле 2015 г. в РБ был издан Указ об уплате налогов так называемыми тунеядцами которых официально насчитали в количестве 400 тыс. чел. за текущий год. Тем самым было официально обозначено число незарегистрированных трудовых мигрантов. Это число выглядит достоверным: даже по данным Департамента по гражданству и миграции МВД РБ, основанным на выборочных обследованиях домашних хозяйств, число белорусов, находящихся за пределами страны и осуществляющих там трудовую деятельность, составляет 300 тыс. чел. в год. Эта цифра подтверждается данными российских миграционных служб: в 2013 г. численность белорусских трудовых мигрантов в России достигала от 100 до 300 тыс. чел. (Пушкевич 2014). Часть белорусских мигрантов имеет официальные разрешения на трудовую деятельность, часть занята нелегально. Однако, по мнению В. Воронкова, все мигранты в России становятся маргинальной группой, их эксплуатируют, а права ущемляют (Миграция...2011).

Общей тенденцией белорусской миграции в Россию является концентрация большинства мигрантов лишь в нескольких основных секторах экономики, где не хотят работать россияне. Мужчины, в основном, заняты в строительстве, добыче и обработке полезных ископаемых, ремонте автомобилей и бытовой техники, жилищных коммуникаций, бытовых службах, в сельском хозяйстве. Мигрантки-женщины заняты более-менее квалифицированным временным трудом: офисные работники, учителя, врачи, домашние управительницы. Белоруски мало заняты на подсобных работах, в торговле, в отелях и ресторанах, в сельском хозяйстве. Несмотря на более высокие доходы в России, вкладываемые, как правило, в недвижимость в Беларуси (квартиры, дома), вряд ли они удовлетворены содержанием своего труда

Влияние трудовой миграции белорусов на развитие экономики противоречиво. С одной стороны, заработки временных мигрантов положительно воздействовали на развитие внутреннего рынка товаров в Беларуси, на рост личного строительства в стране. Трудностей адаптации в России белорусские трудовые мигранты не испытывают, т. к. культурное, языковое сходство и близость населения двух стран снимают всякие барьеры в общении как с работодателем, так и населением. Поэтому белорусские мигранты незаметны:

они внешне и по манерам поведения, привычкам не отличаются от россиян. Более того, по качеству подготовки, уровню образования мигранты из Беларуси значительно превосходят мигрантов из других стран СНГ: это квалифицированные строители, специалисты по нефтедобыче, а также (хотя и меньше) врачи, ученые, IT-специалисты. С другой стороны, поскольку в трудовой миграции заняты наиболее активные слои населения, белорусская экономика лишается возможности использовать этот трудовой потенциал. Поэтому трудовой потенциал мигрантов не служит Беларуси, да и в России не используется в полной мере.

Среди мигрантов особо можно выделить группу высокообразованных женщин 20–40 лет, ориентированных на выезд в страны ЕС на работу либо с целью замужества. Эксперты полагают, что эта группа женщин, имеющая высшее образование (а в РБ среди работающих женщин его имеют 55%, среди мужчин только 37%), испытывает высокую неудовлетворенность своим социально-экономическим положением. Однако статистически эта группа мала и составляет менее 10% от числа мигрантов. Рост спроса на труд женщин-мигрантов в сфере обслуживания вызван старением населения в целом и повышением уровня жизни в странах назначения, включая Россию. По тем же причинам есть спрос на женщин-мигранток из СНГ в Евросоюзе. Сами женщины оценивают миграцию как выражение своей свободы делать то, что они сами хотят. Однако есть вероятность, что часть этой группы пополняет новый класс прекариата, о котором в последнее время много пишут социологи разных стран.

3) миграционные настроения среди студентов, считающих послевузовское распределение пережитком прошлого, мешающим им найти престижную работу. Что касается мигрантских настроений в целом среди населения, они преобладают среди студентов (22%), строителей, промышленных рабочих (18%), служащих (14%) (Артюхин 2015: 135). Причинами называют не только желание заработать (54%), но и желание посмотреть мир, просто пожить за рубежом (65%) (Артюхин 2015: 135). В последние годы среди важных причин выезда на ПМЖ появилась новая — отсутствие возможностей самореализации (40%). Иерархия привлекательных стран выезда на ПМЖ отражает белорусскую специфику: Россия занимает в ней первое место, Германия и США соответственно второе и третье.

Миграционные настроения студенчества коррелируют с настроениями научных работников, особенно молодых. Ситуация в сфере науки в Беларуси довольно непростая и не выглядит драматичной лишь потому, что ученых в стране осталось мало, и далеко не все из них могут рассчитывать на трудоустройство за рубежом по своему научному уровню. Остается актуальной тенденция снижения численности занятых в науке. Общая численность ученых в стране за период 1991–2012 гг. сократилась в 1,6 раза (Артюхин 2014: 310), особенно за счет кандидатов и докторов наук. Вырос средний возраст ученых, т. к. молодежь неохотно пополняет эту сферу деятельности. В 2012 г., по дан-

ным М. Артюхина, 70% исследователей имели возраст старше 60 лет. Среди аспирантов, по данным опросов, более половины хотели бы выехать на Запад, временно или постоянно. Россия также является для них более привлекательной, чем собственная страна, ввиду более высокой оплаты научного труда и более широких возможностей трудоустройства в этой сфере.

4) Отсутствие трудовой инициативы, связанное с недостаточными инвестициями в человеческий капитал и узким пространством для его практической реализации в труде. В Беларуси замедлен инновационный оборот человеческого капитала, определяемый обновлением техники и технологии, улучшением организации труда, повышением квалификации работников. Кроме того, имеется существенный разрыв в реализации стадий функционального кругооборота человеческого капитала (Соколова 2015: 415), а именно: между накоплением человеком необходимого творческого потенциала, с одной стороны, и его использованием в процессе труда, с другой. Вторая из указанных стадий, как показал Э. Гидденс, важна для практической реализации человеческих ресурсов в социальном взаимодействии, т. е. для развития структуры (Гидденс 2005: 57). В сфере экономики нереализованные человеческие ресурсы не могут воплотиться в экономические структуры (рост производительности труда, продукты трудовой деятельности), а следовательно, и не ведут к росту доходов работника, уровня его потребления и, наконец, повышению качества его жизни. Только полный кругооборот человеческого капитала способен обеспечить последующее повышение мотиваций, заинтересованности работника в новых инвестициях в свой человеческий капитал и т. д. Поскольку уровень технического оснащения производства в Беларуси остается недостаточно высоким, зачастую уровень подготовки специалистов выше, чем требуется, что приводит к недоиспользованию даже уже имеющегося человеческого капитала, а отсутствие роста производительности труда и доходов — к замедлению роста уровня жизни и к демотивации труда.

5) Низкий уровень современной модернизации и инновационного потенциала экономики, который не позволяет достичь качественно нового уровня развития общества. В темпах и результатах постсоветской трансформации Беларусь значительно отличается от России (Заславская, Ядов 2008). Несмотря на провозглашенный курс Беларуси на построение постиндустриальной экономики и на реальное уменьшение занятости в производственной сфере (в 2013 г. в ней было занято 43% общей численности занятых, а в торговле и сфере услуг — 57%), страна (особенно сфера труда) во многом остается на уровне индустриального общества. Экономика остро нуждается в реформах, которые тормозятся чрезмерной централизацией функций управления в министерствах и зависимостью принятия стратегических экономических решений от политического руководства. Почти два десятилетия Беларусь развивается по модели «тактической модернизации» существующей социально-экономической системы, целью которой является недопущение в ней принципиальных дисфункций и поддержание существующего образца. Реализа-

ция данной модели, по сути, привела Беларусь в тупик и к настоящему времени практически исчерпала себя. В экономике сегодня задействуются способы и средства административного характера, не способные дать ощутимый экономический результат. Видимо, требуется разработка новой экономической модели развития страны.

Одна из многих причин указанной стратегии тактической и замедленной модернизации состоит в относительной бедности страны и полной энергетической зависимости от России. Основное богатство Беларуси — люди, однако для того, чтобы их труд давал весомый экономический результат, необходимы вложения в материально-техническую базу производства, в оборудование, в развитие человеческого капитала. По расчетам Г. Н. Соколовой, произведенным по данным статистики, в настоящее время две трети затрат промышленных предприятий приходится на приобретение новых машин и оборудования, тогда как затраты на новые технологии и приобретение компьютерных программ составляют (каждая) 0,5%, а затраты на обучение и подготовку кадров — всего 0,2% (Соколова 2015: 419). Необходимость вложения средств в новые машины и оборудование обусловлена тем, что уже в начале нынешнего века почти половина действующих в Беларуси технологий была устаревшей (приобретенной до 1985 г.). Из созданных же в Беларуси в 2002 г. передовых технологий, по оценкам экспертов высокого ранга, 90% были признаны новыми только в Беларуси, но не на мировом уровне (Национальная комиссия... 2004: 45–46). Страна отстает в инновационном развитии, что неизбежно негативно влияет и на развитие человеческого капитала.

Взаимозависимость существующей социальной политики в области труда с процессом замедленной модернизации белорусской экономики нельзя оценить однозначно, имеются и позитивные и негативные аспекты. На первый взгляд эта ситуация представляется парадоксальной, поскольку означает, что социальная защищенность населения не стимулирует более высокую эффективность труда. На практике ситуация намного сложнее. Социальная модернизация белорусского общества тормозится быстрым ростом ценностей индивидуализации (особенно среди молодого поколения) и потребительства как реакции на государственный патернализм и на влияние глобализации. На Беларусь можно распространить вывод А. Аузана, о России и состоящий в том, что главным постсоветским достижением был переход от общества дефицита к обществу потребления (Аузан 2015). Конечно, белорусское потребительство ограничено более скромными доходами, но преобладающие ориентации населения не отличаются от российских. Разница, возможно, в том, что белорусские граждане, заинтересованные в росте личного потребления, перекалдывают на общество решение всех своих проблем, а сами не проявляют социальную активность и инициативу в труде. Кроме того, белорусы не уверены в том, что их трудовая инициатива приведет к росту доходов и поэтому не стремятся к росту производительности труда и инновациям. Вместе взятые, эти социальные проблемы грозят обществу консервацией сло-

жившихся отношений как в сфере труда, так и других сферах, и скатыванием страны в относительную бедность. По статистике, трудовые доходы большинства населения (более 80%) находятся в пределах одного-четырех бюджетов прожиточного минимума. Из них около 5% населения относятся к малообеспеченным (т. е. имеют доходы ниже бюджета прожиточного минимума). Принимая во внимание рост стоимости товаров и услуг, а также ужесточение политики занятости, есть опасность, что трудящиеся будут бояться потерять свое рабочее место и поэтому не станут предъявлять к работодателю претензий по поводу улучшения оплаты и условий труда. Объективные препоны развитию частной (рыночной) экономической инициативы и самостоятельности ведут к росту неудовлетворенности граждан своим трудом и особенно его результатами, выраженными в показателях вознаграждения за труд, поэтому либеральные элиты считают необходимым проведение реформ.

Все вышесказанное оказывает негативное влияние на ценностные ориентации населения в труде. По данным массовых опросов, разрыв между оценкой условий труда (удобный график, хороший коллектив, социальный пакет и т. п.) и содержания труда (интересный труд, развивающий личность) увеличивается. Растет инструментальное отношение к труду, т. е. его первостепенная оценка как источника доходов, а не сферы проявления своих способностей и инициативы. В исследовании мотивов и факторов труда, проводимом Институтом социологии НАН Беларуси, все потребности, реализуемые посредством трудовой деятельности, были разделены на две группы: (1) т. н. гигиенические, связанные с внешними условиями труда (включая его оплату), и (2) внутренние, связанные с его содержанием (реализация своей квалификации, интереса, самостоятельности, возможности карьерного роста). В течение ряда лет в национальном мониторинге задавался вопрос, что является наиболее важным в работе для респондента. Ранжирование ответов на этот вопрос за 2014 г. дало традиционную для всех последних 10 лет картину: на первом месте потребность в высокой зарплате (82%), далее следуют хорошие условия и режим труда (63%), работа без перегрузок (36%) (Таранова 2015: 437–438). Значимость содержания труда, интерес к нему значительно уступают указанным факторам. Социологами было показано, что на протяжении этих лет внешние мотивации и потребности преобладали над внутренними. Было также выявлено, что значимыми факторами в частоте выбора тех или иных потребностей выступают возраст и уровень образования работников: чем выше уровень образования работников, тем больше заинтересованности они проявляют во внутренних потребностях. Аналогично влияет и возраст: чем старше работник, тем менее он заинтересован во внутренних потребностях, связанных с трудом.

В этом же исследовании рассчитывался индекс удовлетворенности работников трудом. В целом, он оказался (по данным 2014 г.) равным 0,474, т. е. достаточно высоким. Однако этот результат получен за счет удовлетворения потребности в условиях и режиме труда, тогда как индекс удовлетворенности за-

рабочей платой был негативным и составил — 0,139. Очевидно существование противоречия между общей достаточно высокой удовлетворенностью белорусов трудом и их неудовлетворенностью заработной платой. Регрессионный анализ данных, проведенный Е. Тарановой с учетом ряда внутренних и внешних факторов труда, позволил ей сделать вывод, что общая удовлетворенность работой формируется в большей степени под влиянием удовлетворенности внутренних (мотивационных) потребностей, таких как занимаемая должность и содержание работы, а не внешних (гигиенических) потребностей (Таранова 2015: 443). Вместе с тем, как и в российских исследованиях, было выявлено, что при относительно насыщении потребности в заработке имеет место почти двукратный рост ориентации на реализацию своих способностей в труде (Темницкий 2009: 11), тогда как при высокой неудовлетворенности зарплатой мотивация труда работника ориентирована прежде всего на внешние факторы, т. е. на неудовлетворенные материальные потребности (зарплату), а потребность во внутренних факторах уходит на второй-третий план. Поэтому в условиях затяжной экономической стагнации трудно ожидать роста заработной платы работников, а следовательно, и роста их удовлетворенности трудом и качеством жизни. Добавим, что, поскольку в Беларуси и раньше отмечался невысокий уровень удовлетворенности работой и низкая оценка свободы принимать решения на работе (см. Титаренко 2015: 197), трудно ожидать улучшения ситуации в ближайшие годы, т. к. экономика страны и экономическая конъюнктура не дают оснований для подобного оптимизма.

Таким образом, белорусская социальная политика, сохраняющая социальные гарантии населению в труде и другие достижения прошлого, в соединении со слабо модернизированной экономикой пока не нашла эффективных механизмов реагирования на рыночные «вызовы» (рост неполной занятости, рефлексивность практик, институциональная гибкость рынка и пр.). Данная ситуация делает еще более актуальной проблему поиска баланса между социальными и рыночными механизмами регулирования трудовой сферы, посредством которых наемные работники превратились бы в эффективных субъектов трудовых отношений, способных отказаться от государственного патернализма и успешно адаптироваться к новым, более сложным экономическим условиям рынка.

Литература

1. Артюхин М. И., Пушкевич С. А. Основные проблемы миграции населения Республики Беларусь: социологический анализ // Социологический альманах. — Вып. 6. — Мн., 2015. — С. 126–141.
2. Артюхин М. Научная элита: состояние и проблемы воспроизводства // Социологический альманах. — Вып. 5. — Мн., 2014. — С. 308–318.
3. Аузан А. Никакого дна у этого кризиса нет. URL: <http://lenta.ru/articles/2015/09/22/crisis> (дата обращения: 28.11.2015).

4. Гидденс Э. Устроение общества: очерк теории структуризации. 2-е изд. — М.: Академический проект, 2005.
5. Заславская Т., Ядов В. Социальные трансформации в России в эпоху глобальных изменений // Социологический журнал. — 2008. — № 4. — С. 8–22.
6. Конституция Республики Беларусь. — Мн.: Право, 1994.
7. Милиция и этнические мигранты: практики взаимодействия / под ред. В. Воронкова, Б. Гладарева, Л. Сагитовой. — СПб.: Алетейя, 2011.
8. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. // Национальная комиссия по устойчивому развитию Республики Беларусь / редкол.: Я. М. Александрович [и др.]. — Минск : Юнипак, 2004. — С. 45–46.
9. Пушкевич, С. А. Основные тенденции развития внешней трудовой миграции населения Республики Беларусь // Труд. Профсоюзы. Общество. — 2014. — № 2. — С. 101–105.
10. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Официальная статистика. Население. URL: www.belstat.gov.by (дата обращения: 08.01.2016).
11. Самые высокие зарплаты в сфере ИТ. URL: <http://www.superjob.ru/research/articles/111800/samye-vysokiezarplaty-v-sfere-it> (дата обращения: 29.06.2015).
12. Самую высокую зарплату в Минске — более 30 млн. рублей — получают айтишники. URL: <https://news.mail.ru/economics/23421920> (дата обращения: 25.09.2015).
13. Соколова Г. Н. Состояние и использование человеческого капитала в Республике Беларусь // Социологический альманах. — Вып. 6. — Мн., 2015. — С. 412–427.
14. Таранова Е. В. Факторы трудовой мотивации белорусов // Социологический альманах. — Вып. 6. — Мн., 2015. — С. 436–445.
15. Темницкий А. Л. Факторы привлекательности занятости современной российской молодежи на промышленных предприятиях // Современный менеджмент. Проблемы, гипотезы, исследования. — М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2009. — С. 371–385.
16. Темп роста реальной зарплаты в 2013 году в ТС наиболее высоким был в Беларуси. URL: <http://news.mail.ru/inworld/belorussia/economics/17266453/?frommail=1> (дата обращения: 07.03.2014).
17. Титаренко Л. Г. Ценностные ориентации населения и профессиональные стратегии на современном белорусском рынке труда // Петербургская социология сегодня — 2015 : сб. науч. трудов СИ РАН. — Вып. 6. — СПб.: Нестор-История, 2015. — С. 189–215.
18. Труд и занятость в Республике Беларусь: статистический сб. — Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2011.

Г. П. Бессокирная, А. Л. Темницкий
ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ МОЛОДЫХ РАБОЧИХ
В СОВЕТСКОЕ И ПОСТСОВЕТСКОЕ ВРЕМЯ

Постановка проблемы

Уже начальный этап относительно устойчивого развития российской экономики (2000–2007 гг.) столкнулся с невиданным ранее дефицитом квалифицированных рабочих кадров. Стала актуальной, как и в советское время, проблема привлечения и закрепления молодежи на промышленных предприятиях. В современных, заданных внешними условиями обстоятельствах, стимулирующих переход к импортозамещению промышленной продукции, эта проблема еще более обострилась. При этом, в отличие от советского времени, причины кадрового дефицита квалифицированных рабочих обусловлены не только просчетами в проводимой в стране промышленной политике, но и невиданным до настоящего времени уровнем отчуждения молодежи от занятости на предприятиях реального сектора экономики.

От занятости по рабочим профессиям молодежь отталкивает не только низкий престиж профессии рабочего в обществе, сопровождаемый невысокой по нынешним меркам заработной платой, тяжелыми условиями физического труда на устаревшем оборудовании, жестким графиком рабочего времени, характерными для большинства акционированных промышленных предприятий. В не меньшей мере непривлекательность работы на промышленных предприятиях для молодежи обусловлена новыми ценностными ориентирами, задаваемыми глобальными тенденциями индивидуализации (Бауман 2005). Рост разрыва между уровнями индивидуализма молодежи и более старшего населения (первый значительно превышает второй) отмечают социологи Беларуси (Титаренко 2015: 197).

Под влиянием глобальных изменений сознание российской молодежи также эволюционирует в сторону ценностей индивидуализации, пусть и не так быстро, как на Западе. То, что сегодня оказывается значимым для молодежи в целом, находит отражение и среди молодых рабочих. Для молодых рабочих, в отличие от рабочих старшего возраста, гораздо важнее не только такие жизненные ценности, как хорошее образование, удовлетворение культурных потребностей, высокие доходы и успешная карьера, но и возможность заниматься творчеством, свободой и независимостью, хотя и в меньшей степени, чем названные выше (Разинская 2015: 243).

Ценностная система индивидуализации (ценности самоосуществления, развития личных способностей, поиска собственной идентичности, необходимости постоянного движения вперед) (Бек 2000: 143) все чаще вступает в противоречие с характерными для промышленных предприятий условиями стандартизации всех основных аспектов занятости (трудового договора, рабочего места и рабочего времени).

В свете данных обстоятельств, труд молодых рабочих, занятых на бывших государственных, ныне акционированных промышленных предприятиях, носит сегодня преимущественно вынужденный характер. Об этом свидетельствуют выделяемые исследователями категории «транзитных рабочих» и их преобладание среди молодых рабочих (Константиновский, Вознесенская, Чердниченко 2013: 29). Под таковыми понимаются те, которые считают профессию рабочего переходным, временным этапом профессиональной жизненной карьеры, хотели бы сменить профессию и не желают, чтобы дети продолжали их дело.

Отношение к труду как ценности и средству достижения жизненных целей меняется под влиянием новых стратегий трудового поведения, вырабатываемых самостоятельно молодыми рабочими. Все чаще в основание таких стратегий закладывается принцип независимости от формальных правил (Задорожная 2011: 58). Притягательной, как показывают исследования, моделью независимого труда для современной молодежи становится труд фрилансеров. Любовь к свободе и нежелание ставить свою жизнь в зависимость от каких-то цифр и планов, желание просто плыть по течению, чувствовать себя свободным и беззаботным — такие ценности сопровождают и руководят повседневной трудовой деятельностью фрилансеров не меньше, чем денежная выгода (Вязникова, Стребков 2009: 63).

Альтернативными формами занятости на традиционных промышленных предприятиях для молодых рабочих сегодня становятся занятость в так называемых гаражных цехах, «вахта в других регионах», строительные бригады (Кремнева, Лукьянова 2015: 34). Несмотря на временный характер и нестабильность такой занятости, тяжелые условия труда и правовую незащищенность, в ней молодые рабочие могут найти привлекательные стороны, связываемые с большей свободой и независимостью, самореализацией и даже карьерой.

Тем не менее доля молодежи (в возрасте от 15 до 29 лет включительно) в общей численности занятых в обрабатывающих производствах экономики составляла в 2010 г. 22,2% (Труд...2013: 96–97).

Нельзя не видеть и не учитывать указанных изменений в сознании и трудовом поведении молодых рабочих, обращаясь к изучению их отношения к труду на традиционных промышленных предприятиях. Предполагается, что ведущим фактором привлечения и закрепления молодежи на промышленных предприятиях, наряду с зарплатой, остается, как и 50 лет назад, возможность самореализации в работе. Если самореализация в работе по-прежнему

остается значимой ценностью для молодых рабочих, необходимо создавать условия для ее реализации на промышленных предприятиях.

Представляется актуальным поиск факторов, влияющих на показатели отношения к труду, сквозь призму сравнительного анализа молодых и старших по возрасту рабочих на основе обращения к анализу их динамики. Возраст в данном случае является не биологическим, а, скорее, социокультурным фактором. Применительно к настоящему времени возраст выступает как маркер нового типа социализации, ведь в 2014 г. (последний год проведения исследования) в возрасте до 30 лет были те рабочие, которые начали свою трудовую биографию уже в XXI в., кто о советском времени знает лишь понаслышке.

Точкой отсчета для такого поиска могут являться данные классического исследования «Человек и его работа», проведенного в 1962 г. (Здравомыслов, Ядов 2003). Предполагается, что воспроизводимые во времени факторы повышения и снижения дифференцирующей роли возраста рабочих, соотносимые с показателями отношения к труду, позволят определить конструктивные константы отношения к труду, способные стать надежными ориентирами для стратегической и тактической управленческой деятельности в реальном секторе российской экономике самых разных акторов: от государства до линейных менеджеров.

Общие сведения об исследованиях, данные которых используются в статье

Несмотря на существенные различия в объемах выборок, общим для всех исследований, данные которых использованы в статье, являются первичные единицы отбора — промышленные предприятия (табл. 1).

В ленинградских исследованиях в 1962 и 1976 гг. отбор предприятий осуществлялся на основе репрезентативной выборки пропорционально их представительности в отраслевом разрезе. В 1962 и 1976 гг. обследовались ленинградские рабочие всех отраслей промышленности, кроме предприятий ВПК (характеристики выборки см. Здравомыслов, Ядов 2003: 55–61).

В 1990-е гг. в московских исследованиях использовался принцип целевого отбора, который представлялся более рациональным в условиях реформирующегося российского общества. Акцент делался на важных в контексте периода исследований факторах, потенциально способных повлиять на изменения в отношении к труду рабочих. В 1990 г. был выбран Томилинский завод полупроводниковых приборов, в то время — передовое предприятие в отрасли. Характерная особенность 1990 г. — бурное развитие кооперативов, в том числе и производственных. В них привычная для рабочих организация и оплата труда были существенно иными. На обследуемом предприятии также был образован кооператив.

В 1993/1994 гг. исследования проводились на шести предприятиях Москвы, различающихся по формам собственности: а) акционированные пред-

Таблица 1. Общие сведения об исследованиях, данные которых использованы в статье

Годы	Авторы	Место	Общая численность опрошенных	Доля рабочих в возрасте до 30 лет включительно (%)
1962	Коллектив под рук. А. Г. Здравомыслова и В. А. Ядова	Ленинград	2504	100
1976	Тот же состав исследователей	Ленинград	4003	40
1990	Коллектив под рук. В. Д. Патрушева	Томилино Московской области	424	25
1994	Патрушев В. Д., Темницкий А. Л., Трусова Л. А.	Москва	499	27
2000	Темницкий А. Л., Бессокирная Г. П.	Москва	668	44
2003	Патрушев В. Д., Бессокирная Г. П.	Брянск, Псков, Киров	417	27
2007	Патрушев В. Д., Бессокирная Г. П.	Брянск, Псков, Киров	417	37
2007 Эл.	Темницкий А. Л.	Электросталь Московской области	355	17
2013	Бессокирная Г. П., Татарова Г. Г.	Омск	196	35
2014	Бессокирная Г. П.	Брянск, Псков, Киров	470	35

приятия, с контрольным пакетом акций в руках трудового коллектива; б) предприятия нового типа (частное с одним владельцем и совместные). В качестве экспериментального фактора рассматривалась форма собственности.

В 1999/2000 гг. исследования проводились на четырех московских предприятиях. Это были предприятия с разными формами собственности, а главным принципом отбора являлась успешность их деятельности. При отборе учитывались: размер зарплаты (выше средней зарплаты по отрасли и ее выплаты без задержек) и наличие у предприятия устойчивой ниши на рынке сбыта производимой продукции. Фактор успешности предприятия рассматривался в то время как ключевой в его ожидаемом влиянии на отношение к труду.

В 2003, 2007, 2014 гг. исследования проводились на акционерных машиностроительных предприятиях в областных центрах РФ (Брянске, Пскове и Кирове). В 2013 г. исследования осуществлены на двух частных промышленных предприятиях в Омске (одно — пищевой промышленности, второе — химической промышленности). Все промышленные предприятия являлись экономически успешными. В ходе этих исследований опрашивались рабочие, которые присутствовали на рабочих местах в цехах основного производства.

Кроме того, в массив данных включены результаты опроса рабочих на машиностроительном заводе в г. Электросталь в 2007 г. Это предприятие и в советское, и в постсоветское время считалось привлекательным для занятости, являлось экономически успешным. Использовался метод квотной выборки. Контрольными переменными при отборе респондентов были: принадлежность к основному или вспомогательному производствам, пол и возраст рабочих.

Для сравнительного анализа данных исследований разных лет были отобраны те показатели отношения к труду, которые можно было сопоставить, несмотря на некоторую модификацию вопросов в течение полувека. Всего в анализ включено семь показателей, позволяющих, на наш взгляд, раскрыть основные характеристики отношения к труду рабочих. В предыдущем сравнительном анализе отношения к труду молодых и старших по возрасту советских рабочих в 60–70-е годы и российских в 90-е были отобраны и проанализированы 12 показателей (Бессокирная, Темницкий 2003: 457–479). Показатели удовлетворенности заработной платой, содержанием труда, санитарно-гигиеническими условиями и взаимоотношениями с руководством не были включены в настоящий анализ, поскольку при углубленном анализе выяснилось, что более высокие оценки удовлетворенности этими и другими элементами производственной ситуации давались рабочими под влиянием страха потери работы, зависели от общей удовлетворенности работой на предприятии (Бессокирная 2012). Из-за модификации методики измерения мотивов труда рабочих в исследованиях 2003, 2007, 2013 и 2014 гг. была утеряна возможность корректного сравнения их иерархии с предыдущими исследованиями (о целесообразности такой модификации см. Бессокирная 2016). Все же у нас осталась возможность сравнить важность мотивов заработка и самореализации в работе на основе вопросов, которые были заданы рабочим во всех исследованиях, начиная с 1976 г.

Взаимосвязь возраста и показателей отношения к труду

Результаты измерения статистической связи между показателями отношения к труду и возрастом рабочих (до 30 лет включительно и старше 30 лет) представлены в табл. 2.

Т а б л и ц а 2. Взаимосвязи возраста и показателей отношения к труду (коэффициенты Крамера, значимые при p не больше 0,05)

Годы	Компетентностный потенциал	Достижимость в работе	Удовлетворенность работой на предприятии	Потенциальная текущая	Ответственность за работу:		
					Свою собственную	цеха, участка	Предприятия в целом
1976	0,179	0,127	0,232	0,296	0,161	0,193	0,171
1990	Н/с	0,188	Н/с	0,149	0,118	0,143	0,191
1994	Н/с	Н/д	0,167	0,163	Н/с	0,139	0,113
2000	0,187	Н/с	0,274	0,283	0,101	0,143	0,250
2003	Н/с	0,133	Н/с	0,202	Н/д	Н/д	Н/д
2007	0,147	0,162	0,184	0,297	Н/с	Н/с	Н/с
2007 Эл.	Н/с	0,201	Н/с	0,307	Н/с	Н/с	0,197
2013	Н/с	Н/д	Н/с	0,276	0,202	Н/с	Н/с
2014	Н/д	Н/д	Н/с	0,133	0,132	Н/с	0,165

Дифференцирующее влияние возраста на все показатели отношения к труду наблюдалось только в 1976 г. в Ленинграде, а также на 6 из 7 показателей в 2000 г. в Москве. В 2000-е и 2010-е годы фиксировались статистические связи между возрастом и 2–3 показателями отношения к труду. Исключение 2007 г., когда наблюдались связи между возрастом и 4 показателями отношения к труду, в том числе общей удовлетворенностью работой на предприятии. Наиболее устойчивой за весь период наблюдений оказалась связь между возрастом и потенциальной текучестью рабочих.

В 1999/2000 гг. было проведено изучение отношения к труду рабочих в зависимости от возраста на двух промышленных предприятиях (новом частном и акционированном предприятии) по более широкому кругу показателей. Установлено, что на новом частном предприятии сглаживание различий в отношении к труду между молодыми и старшими по возрасту рабочими происходит интенсивнее, чем на акционерном предприятии. Молодые рабочие на данном предприятии оказались весьма близки к старшим товарищам по оценкам важности работы, зависимости оплаты труда от личного вклада, гарантий занятости, взаимоотношений с руководством, удовлетворенности элементами производственной ситуации. Тогда как на акционерном предприятии зависимость отношения к труду от возраста продолжала сохраняться в традиционных для советского времени формах. Молодые рабочие больше ценили свободное время и меньше работу на предприятии, были более критичны к условиям труда и взаимоотношениям с руководством, проявляли меньшую ответственность за выполняемую работу и работу коллег (Темницкий 2003: 81).

В то же время на обоих обследованных предприятиях у молодых рабочих наблюдались сходные оценки соответствия своих профессиональных знаний и умений выполняемой работе (Темницкий 2003: 76).

Оценки соответствия своих знаний и умений выполняемой работе как показатель компетентностного потенциала

Оценки соответствия своих профессиональных знаний и умений выполняемой работе молодых рабочих (до 30 лет включительно) и рабочих старше 30 лет в динамике представлены в табл. 3.

Т а б л и ц а 3. Оценка молодыми рабочими и рабочими старше 30 лет соответствия выполняемой работы своим профессиональным знаниям и умениям, 1976–2013 годы, %

Годы	Соответствует или не соответствует выполняемая работа Вашим профессиональным знаниям и умениям?					
	Работа не требует всех моих знаний и умений		Работа соответствует моим знаниям и умениям		Работа требует больших знаний и умений, чем у меня есть	
	молодые рабочие	старше 30 лет	молодые рабочие	старше 30 лет	молодые рабочие	старше 30 лет
1976	22	16	70	75	8	9
1990	11	11	78	78	11	11
2000	54	39	43	57	3	4
2003	29	21	65	74	6	5
2007	39	26	53	59	8	5
2007 Эл.	40	37	58	68	2	5
2013	34	27	59	70	7	3

Примечание: показателю компетентностного потенциала придавалось три значения: 1. Избыточность компетентностного потенциала рабочих, если выполняемая работа не требует использования всех имеющихся знаний и умений. 2. Дефицитность, если выполняемая работа требует больших знаний и умений, чем имеется у рабочего. 3. Адекватность, если выполняемая работа соответствует имеющимся знаниям и умениям.

Как видим, в постсоветское время по сравнению с советским временем избыточность компетентностного потенциала увеличилась, а дефицитность уменьшилась как у молодых рабочих, так и у рабочих старше 30 лет.

В качестве рабочей гипотезы было выдвинуто предположение, что идеальной моделью соотношения требований, исходящих от рабочего места, и компетентностного потенциала рабочего является адекватность уровня имеющихся профессиональных знаний и умений требованиям рабочего места. Любое отклонение в сторону ее избыточности или дефицитности нежелательно, поскольку оно либо снижает трудовую отдачу и повышает недо-

влетворенность трудом, способствует потенциальной текучести (при избыточности), либо снижает качество труда (в случае дефицитности). Осуществленный анализ в целом подтвердил правомерность данной гипотезы. Кроме того, установлено, что преобладающая роль в повышении уровня востребованности компетентного потенциала рабочих принадлежит характеристикам рабочего места. Занимаемое рабочее место с требованиями постоянного повышения квалификации снижает оценки уровня избыточности компетентного потенциала рабочих примерно в 2 раза, вне зависимости от возраста. Выяснилось также, что высокий уровень требований рабочего места к постоянному повышению квалификации является действенным фактором ее реального повышения. Выявилась положительная связь между этими переменными. Рабочие, которые отмечали факт наличия требований рабочего места к постоянному повышению квалификации, повышали свою квалификацию существенно чаще, чем те, кто не отмечал такого рода требований (Темницкий 2011).

Нельзя не отметить в качестве положительного факта постепенный рост адекватности выполняемой работы имеющимся профессиональным знаниям и умениям рабочих и сближение этих оценок в обеих возрастных группах рабочих, начиная с середины 2000-х годов. В 2000 г. на частном предприятии больше половины молодых рабочих (57%) считали, что выполняемая работа не требует всех их профессиональных знаний и умений, а среди рабочих старше 30 лет такого мнения придерживались только 28% (Темницкий 2003: 76). В 2013 г. аналогичное мнение высказали примерно треть рабочих, независимо от их возраста (соответственно 34 и 27%).

Все приведенные данные свидетельствуют о том, что в современных реалиях привлечению и закреплению на промышленных предприятиях молодых рабочих могла бы способствовать большая востребованность их компетентного потенциала.

Оценки возможностей увеличить выработку как показатель достижительности в работе

Применительно к квалифицированным рабочим промышленных предприятий России можно констатировать наличие элементов мотивации достижительности в труде уже в том случае, если они полагают, что могли бы работать больше и лучше при условии соответствия оплаты труда личному трудовому вкладу.

Анализ ответов на данный вопрос в осуществленных исследованиях показал, что наиболее информативным является пункт шкалы, интерпретируемый нами как ориентация на достижительность в работе (табл. 4). При этом рабочие, готовых работать гораздо больше и лучше при условии соответствия оплаты труда личному трудовому вкладу, во все годы исследований (за исключением 2003 г.) было больше среди молодых рабочих. В советское вре-

мя (исследования 1976 и 1990 гг.) более 80% молодых рабочих были готовы повысить выработку в той или иной степени при условии соответствия оплаты труда личному трудовому вкладу. В начале 2000-х гг. их доля несколько уменьшилась, а во второй половине 2000-х гг. — увеличилась до 84%.

Т а б л и ц а 4. Оценка молодыми рабочими и рабочими старше 30 лет своих возможностей увеличить выработку при условии соответствия оплаты труда личному трудовому вкладу, 1976–2007 годы, %

Годы	Стали бы Вы работать больше и лучше, если бы оплата труда соответствовала личному трудовому вкладу?					
	Нет, я работал (а) бы по-прежнему		Да, я мог (ла) бы работать несколько интенсивнее		Да, я мог (ла) бы работать гораздо интенсивнее	
	молодые рабочие	старше 30 лет	молодые рабочие	старше 30 лет	молодые рабочие	старше 30 лет
1976	20	7	54	70	26	23
1990	20	20	55	69	25	11
2000	38	44	32	34	30	22
2003	30	19	56	58	14	23
2007	16	26	46	30	38	24
2007 Эл.	16	33	29	37	55	30

Примечание: показатель достижительности в работе имеет три значения: 1. Избегание — при оценках невозможности повысить увеличить выработку с указанием на то, что они сейчас работают на высоком уровне качества и результативности. 2. Лояльный конформизм — при высказывании готовности работать несколько лучше, чем сейчас. 3. Достижение — при высказывании готовности работать гораздо лучше, чем сейчас.

Во всех исследованиях (за исключением 2003 г.) ориентации на достижительность в работе сопутствовали повышенный уровень неудовлетворенности основными элементами производственной ситуации, с также большая трудовая активность вне основного места занятости (наличие вторичной занятости). При этом возрастные различия не «ломали» выявленную тенденцию: и у молодых рабочих, и у рабочих старше 30 лет наблюдалась обратная связь между готовностью работать больше и лучше и оценками удовлетворенности основными элементами производственной ситуации (Темницкий 2014: 392–393).

Таким образом, реализации достижительной мотивации рабочих препятствуют как несоответствие оплаты труда их трудовому вкладу, так и неудовлетворенность другими основными условиями труда на промышленных предприятиях.

Известно, что согласно основной гипотезе в исследовании «Человек и его работа» в качестве ведущего фактора отношения к труду рассматривалось со-

держание труда (Здравомыслов, Ядов 2003: 50–51). Проверка этой гипотезы основывалась на выявлении связей содержания труда и других элементов производственной ситуации с объективными и субъективными показателями отношения к труду. Для решения этой задачи была разработана специальная методика выяснения мотивов трудовой деятельности (Здравомыслов, Ядов 2003:70–74).

Соотношение мотивов заработка и самореализации в работе

Анализ соотношения важности мотивов хорошего заработка и реализации своих способностей в динамике показывает, что второй мотив назывался рабочими в несколько раз реже, чем первый (табл. 5).

Т а б л и ц а 5. Соотношение мотивов заработка и самореализации в работе у молодых рабочих и рабочих старше 30 лет, 1976–2007 годы, %

Годы	Мотивы труда у людей самые разные. Что для Вас лично очень важно, а что нет?					
	Молодые рабочие			Рабочие старше 30 лет		
	Хороший заработок	Реализация моих способностей	Разность	Хороший заработок	Реализация моих способностей	Разность
1976	68	14	54	69	12	57
1990	81	20	61	79	26	53
1994	72	37	35	90	23	67
2000	88	32	56	85	38	47
2003	89	36	53	89	31	58
2007	86	32	54	82	26	56
2007 Эл.	79	27	52	87	29	58
2013	93	79		90	71	

Примечание: В исследованиях, проведенных с участием авторов, выбор мотивов был ограничен 2–3 раза в 1994, 2000 и 2007 гг. В исследованиях 2003 и 2007 гг. использовалась пятибалльная шкала (в таблице представлены суммарные оценки «очень важно» и «важно»). В 2013 и 2014 гг. применялась трехчленная шкала («важно», «не важно», «затрудняюсь ответить»). Это не позволило включить данные по мотивам заработка и реализации способностей за 2013 и 2014 гг. в таблицу.

Не имея возможности провести сравнение мотивов хорошего заработка и реализации способностей по связям с объективными показателями отношения к труду, остановимся на выявленных особенностях взаимосвязи между ними и общей удовлетворенностью работой на предприятии в целом. На-

помним, что в исследовании «Человек и его работа» удовлетворенность работой рассматривалась как простейший итоговый показатель субъективного аспекта отношения к труду (Здравомыслов, Ядов 2003:109). Связь между заработком и самореализацией в работе как мотивами труда и удовлетворенности работой оказывалась во все годы исследований либо незначительной, либо ее не было вовсе. Зато была выявлена достаточно тесная связь между оценками насыщения данных мотивов на уровне рабочего места (по ответам на вопрос «Как бы Вы охарактеризовали свою нынешнюю работу?») и удовлетворенностью работой. Во всех исследованиях связь возможности хорошо зарабатывать и удовлетворенности работой оказывалась более тесной, чем связь возможности реализации своих способностей и удовлетворенности работой (по коэффициентам связи Крамера). В то же время по направленности этой связи (использовались ассиметричные коэффициенты Лямбда) можно сделать вывод о большей информативности и влиянии возможности реализации своих способностей на удовлетворенность работой. Наиболее показательными в этом отношении оказались данные по исследованиям 1990 г. и 2014 г. Именно в эти годы было зафиксировано влияние оценок возможности реализации способностей на удовлетворенность работой и, напротив, зависимость оценок возможности хорошо зарабатывать от удовлетворенности работой. Описанные связи характерны как для молодых рабочих, так и рабочих старшего возраста. То, что в 2014 г. возможность реализации своих способностей в труде на рабочем месте вновь, как и в советское время, обрела влияние на общую удовлетворенность работой на предприятии, вызывает определенный оптимизм.

Выявленные связи являются еще одним свидетельством возрастания функций и объяснительных возможностей удовлетворенности трудом, что отмечалось в недавней полемической статье (Темницкий 2013).

Удовлетворенность работой на предприятии в целом

Этот показатель субъективного отношения к труду зафиксирован во всех десяти исследованиях. В табл. 6 приведены данные о количестве молодых рабочих и рабочих старше 30 лет удовлетворенных и не удовлетворенных работой на предприятии в целом. Общая удовлетворенность работой на предприятии имеет связь с возрастом только в половине исследований (см. табл. 2).

Наиболее тесные связи между удовлетворенностью работой на предприятии и возрастом наблюдались в Ленинграде в 1976 г. и в Москве в 2000 г. В осуществленных позже исследованиях связь между удовлетворенностью работой и возрастом выявлена только в областных центрах в 2007 г., но гораздо менее тесная. В целом удовлетворенность работой на предприятии в 1990-е и 2000-е годы по сравнению с советскими временами существенно снизилась не только у молодых рабочих, но и у рабочих старше 30 лет.

Таблица 6. Динамика удовлетворенности работой на предприятии в целом молодых рабочих и рабочих старше 30 лет, 1962–2014 годы, %

Годы	В какой степени Вас удовлетворяет или не удовлетворяет работа на данном предприятии?			
	«Полностью удовлетворяет» + «Скорее удовлетворяет, чем нет»		«Совершенно не удовлетворяет» + «Скорее не удовлетворяет, чем удовлетворяет»	
	Молодые рабочие	Рабочие старше 30 лет	Молодые рабочие	Рабочие старше 30 лет
1962	58	Нет данных	19	Нет данных
1976	59	78	15	8
1990	40	48	27	19
1994	39	26	11	20
2000	27	51	9	5
2003	34	36	22	18
2007	30	43	30	16
2007 Эл.	26	40	17	12
2013	51	42	5	10
2014	37	34	15	18

Примечание: в таблице нет данных о рабочих, выбравших вариант ответа «Отчасти удовлетворен, отчасти нет».

В 2010-е годы удовлетворенность работой на предприятии вновь повысилась. О происходящем снижении роли возраста как дифференцирующего фактора отношения к труду может свидетельствовать зафиксированный в последние годы наблюдений факт: молодые рабочие в областных центрах РФ и в 2013 г., и в 2014 г. удовлетворены работой на предприятии не меньше, чем рабочие старше 30 лет. И все же к уровню удовлетворенности работой на предприятии в советский период (1976 г.) приблизились только молодые рабочие, занятые на двух частных промышленных предприятиях в Омске (2013 г.). На этих предприятиях 51% молодых рабочих и 41% рабочих старше 30 лет были удовлетворены работой на предприятии в целом. Для сравнения: в Ленинграде в 1976 г. были удовлетворены работой на предприятии 59% молодых рабочих и 78% рабочих старше 30 лет.

Потенциальная текучесть

Это единственный показатель отношения к труду, который связан с возрастом во всех десяти исследованиях. В табл. 7 приведены доли желающих сменить место работы и доли желающих остаться на нынешней работе среди молодых рабочих и среди рабочих старше 30 лет.

Таблица 7. Динамика потенциальной текучести молодых рабочих и рабочих старше 30 лет, 1962–2014 годы, %

Годы	Если по каким-то причинам работа Вас не совсем устраивает, то хотели бы Вы уйти на другую работу?			
	«Да, хочу уйти в ближайшее время» + «Да, хочу уйти, но пока не знаю когда»		«Нет, не хочу»	
	Молодые рабочие	Рабочие старше 30 лет	Молодые рабочие	Рабочие старше 30 лет
1962	43	Нет данных	41	Нет данных
1976	39	20	37	67
1990	43	27	24	31
1994	44	40	27	42
2000	41	21	18	41
2003	60	39	24	42
2007	61	32	17	39
2007 Эл.	61	31	5	41
2013	25	22	30	53
2014	40	34	23	36

Примечание: в таблице не приведены данные о рабочих, которые выбирали вариант ответа «Не задумывался над этим».

При этом потенциальная текучесть молодых рабочих всегда превышала потенциальную текучесть старших по возрасту рабочих. В 1990-е и 2000-е годы более тесная связь потенциальной текучести и возраста рабочих наблюдалась в относительно благоприятные периоды социально-экономической ситуации в стране: в Москве — 2000 г. (в сравнении с 1994 г.), в областных центрах РФ — 2007 г. (в сравнении с 2003 г.). В эти годы, как и в советское время (1976 г.), доля молодых рабочих, желающих уйти с предприятия, была примерно вдвое больше аналогичного показателя среди рабочих старше 30 лет. Заметим, что в 2000-е годы в областных центрах РФ наблюдался всплеск потенциальной текучести среди молодых рабочих. В трех исследованиях (2003, 2007 и 2007Эл.) зафиксировано, что уйти с предприятия намеривались 6 из 10 молодых рабочих. В 2014 г. на акционерных промышленных предприятиях процент молодых рабочих, намеренных покинуть предприятия, вернулся практически к показателям советских исследований, а процент желающих остаться — почти вдвое меньше. Соотношение показателей потенциальной текучести в обеих возрастных группах сблизились. Доли рабочих, желающих остаться на предприятии, среди молодых рабочих и среди рабочих старше 30 лет также сближаются. Год от года в обеих группах таких рабочих становится все меньше и меньше. На двух частных промышленных предприятиях в Омске потенциальная текучесть молодых рабочих не мень-

ше, чем рабочих старше 30 лет. Рабочих, желающих остаться на нынешней работе, в обеих возрастных группах гораздо меньше, чем в советское время.

В своих исследованиях, начиная с 2007 г, мы вернулись к измерению удовлетворенности работой на предприятии с помощью «логического квадрата», предложенного авторами классического исследования «Человек и его работа» (Здравомыслов, Ядов 2003: 68–70). Напомним, что для вычисления общей удовлетворенности работой они использовали три вопроса. Кроме ответов на вопрос об удовлетворенности работой на предприятии в целом и потенциальной текучести привлекались также ответы на вопрос: «Предположим, что по каким-то причинам Вы временно не работаете. Вернулись бы Вы на свое прежнее место работы?»

Полученные нами по «логическому квадрату» данные и аналогичные данные из исследования «Человек и его работа» приведены в табл. 8.

Т а б л и ц а 8. Динамика удовлетворенности работой на предприятия молодых рабочих и рабочих старше 30 лет, 1962–2014 годы (индекс, рассчитанный по «логическому квадрату», в баллах)

Годы	Удовлетворенность работой на предприятии (индекс)		Коэффициент Крамера
	Молодые рабочие	Рабочие старше 30 лет	
1962	3,45	Нет данных	Нет данных
2007	2,2	2,8	0,251***
2013	3,5	3,3	Нет связи
2014	3,27	3,15	Нет связи

Примечание: данные, используемые нами для расчета индекса за 1962 г., см.: Здравомыслов, Ядов 2003: 372. Методику расчета индекса в 2007 г. см.: Татарова, Бессокирная 2010. Методику расчета индексов в 2013 и 2014 гг. см.: Бессокирная, Татарова 2014.

Данные об общей удовлетворенности работой на предприятии, рассчитанные по «логическому квадрату», подтверждают тенденции, описанные ранее по основному вопросу об удовлетворенности работой на предприятии (табл. 6). Однако использования «логического квадрата» для изучения общей удовлетворенности работой на предприятии все же предпочтительнее. По данным за 2007 г. установлено, что связи между возможностями, которые предоставляет нынешняя работа, и индексом удовлетворенности работой (при их фиксировании) более тесные, чем с удовлетворенностью работой, рассчитываемой по одному основному вопросу. В группе молодых рабочих обнаружено влияние возможностей для реализации способностей на общую удовлетворенность работой на предприятии. В то же время выявлено, что оценку возможностей для хорошего заработка определяет в той или иной степени общая удовлет-

воренность работой на предприятии, а не наоборот. В группе рабочих старше 30 лет влияния возможностей для реализации способностей на общую удовлетворенность работой на предприятии не было обнаружено и при использовании «логического квадрата». Зато в этой возрастной группе рабочих фиксируется связь между возможностями для хорошего заработка с общей удовлетворенностью работой, измеренной по обеим процедурам. Однако и в группе рабочих старше 30 лет на оценку возможностей для хорошего заработка влияла общая удовлетворенность работой на предприятии, а не наоборот.

В 2013 году на двух частных промышленных предприятиях в Омске выяснилось, что общая удовлетворенность работой более тесно связана с возможностями для реализации способностей, чем с возможностями для хорошего заработка (коэффициенты Крамера соответственно 0,230 и 0,194). Судя по несимметричным показателям связи, на этих предприятиях на общую удовлетворенность работой больше влияют возможности для реализации способностей, нежели возможности для хорошего заработка. Это еще один факт, который подтверждает вывод классического исследования «Человек и его работа» об особой роли содержания труда в формировании отношения к труду.

Важными показателями отношения к труду рабочих являются показатели ответственности рабочих за свою собственную работу, работу цеха, участка, работу предприятия в целом. Связи между этими тремя показателями и возрастом были относительно тесными только в советский период и в Москве в 2000 году. При этом минимальные различия наблюдались, как правило, в ответственности за свою работу.

Ответственность за свою работу

В трех из четырех исследований, проведенных в 1990-е и 2000-е годы, связи между ответственностью за свою работу и возрастом не зафиксированы. Независимо от возраста 9 из 10 рабочих чувствовали ответственность за свою работу. При этом на акционерных промышленных предприятиях (2014 г.) у рабочих старше 30 лет она достигла максимального значения за весь период наблюдений (98%). Рабочих, которые не чувствовали ответственности за свою работу, не было вовсе или они составляли 1–2% от числа ответивших в обеих возрастных группах (табл. 9).

Практически всеобщая ответственность за свою работу связана, скорее всего, с боязнью ее потерять (безработица — новый фактор отношения к труду в рыночной экономике).

Ответственность за работу цеха, участка

В 1990-е годы связь между возрастом и ответственностью за работу цеха, участка стала менее тесной, чем в советский период (1976г.), а в 2000-е и 2010-е годы не наблюдалась вообще. Однако сами показатели выросли, осо-

Таблица 9. Динамика ответственности за свою работу молодых рабочих и рабочих старше 30 лет, 1976–2014 годы, %

Годы	В какой мере Вы чувствуете себя ответственным (ой) за свою собственную работу?			
	«Совсем нет»		«Полностью»	
	Молодые рабочие	Рабочие старше 30 лет	Молодые рабочие	Рабочие старше 30 лет
1976	7	6	81	87
1990	3	0	92	95
1994	2	0	90	93
2000	0	1	90	93
2007	0	0	89	92
2007 Эл.	0	1	97	94
2013	0	6	92	77
2014	4	1	93	98

Примечание: В таблице не приведены данные о рабочих, выбравших вариант ответа «Частично».

бенно в 2010-е годы. В 2010-е годы большинство рабочих в обеих возрастных группах чувствовали ответственность за работу цеха, участка (табл. 10).

Таблица 10. Динамика ответственности за работу структурного подразделения (цеха, участка) молодых рабочих и рабочих старше 30 лет, 1976–2014 годы, %

Годы	В какой мере Вы чувствуете себя ответственным (ой) за работу цеха, участка?			
	«Совсем нет»		«Полностью»	
	Молодые рабочие	Рабочие старше 30 лет	Молодые рабочие	Рабочие старше 30 лет
1976	34	25	31	48
1990	6	2	48	64
1994	10	5	43	58
2000	5	2	53	65
2007	14	9	35	39
2007 Эл.	0	1	46	54
2013	2	6	75	81
2014	24	16	69	75

Примечание: В таблице не приведены данные о рабочих, выбравших вариант ответа «Частично».

Заметим, что ответственность за работу структурного подразделения все же существенно ниже, чем ответственность за свою работу. Еще ниже ответственность рабочих за работу предприятия в целом (табл. 11).

Ответственность за работу предприятия в целом

В советский период и в 1990-е годы были зафиксированы связи между ответственностью за работу предприятия и возрастом. В 2000-е годы в двух из трех исследований связи не обнаружены. В 2010-е годы выявлены: слабая связь на акционерных промышленных предприятиях и ее отсутствие на частных промышленных предприятиях. Однако если в девяностые и нулевые годы доля рабочих, которые совсем не чувствовали ответственности за работу предприятия, все же уменьшилась в обеих возрастных группах, то доля ответственных за работу предприятия практически не изменилась (исключение 2007 год). При этом около половины опрошенных в 1990–2007 гг. выбрали вариант ответа «Частично».

Т а б л и ц а 11. Динамика ответственности за работу предприятия в целом молодых рабочих и рабочих старше 30 лет, 1976–2014 годы, %

Годы	В какой мере Вы чувствуете себя ответственным (ой) за работу предприятия в целом?			
	«Совсем нет»		«Полностью»	
	Молодые рабочие	Рабочие старше 30 лет	Молодые рабочие	Рабочие старше 30 лет
1976	51	41	18	32
1990	33	20	17	32
1994	35	25	17	26
2000	35	15	16	28
2007	47	46	10	15
2007 Эл.	37	21	6	24
2013	36	26	18	30
2014	50	33	28	40

Примечание: В таблице не приведены данные о рабочих, выбравших вариант ответа «Частично».

В 2014 году ситуация на акционерных промышленных предприятиях несколько улучшилась по сравнению с 1976 годом. Однако половина молодых рабочих и даже треть рабочих старше 30 лет не чувствовали ответственности за работу предприятия в целом.

Таким образом, в постсоветское время в рабочей среде на акционерных промышленных предприятиях наблюдался рост ответственности за свою ра-

боту и за работу цеха, участка. Ответственность за работу предприятия в целом также улучшается, но очень медленно, что затрудняет процесс формирования корпоративной солидарности.

На двух частных промышленных предприятиях в 2013 г. было меньше, чем на акционерных в 2014 г., как рабочих, которые чувствуют ответственность за работу предприятия, так и рабочих, которые не чувствуют ответственности за работу предприятий. Около половины опрошенных рабочих выбрали вариант ответа «Частично». Следовательно, проблема формирования корпоративной солидарности актуальна и для частных промышленных предприятий.

С 2007 г. вычислялись индексы корпоративной солидарности на основе ответов на два вопроса: об ответственности за работу цеха, участка и ответственности за работу предприятия в целом (методику расчета индекса по данным исследования в 2007 г. см. Татарова, Бессокирная 2010; а в 2013 г. см. Бессокирная, Татарова 2014). Выяснилось, что в 2007 г. корпоративная ответственность молодых рабочих тесно связана с возможностями для самореализации в труде (коэффициент Крамера 0,250) и не связана с возможностями для хорошего заработка на нынешней работе. В группе рабочих старше 30 лет также установлена связь между возможностями для самореализации и корпоративной солидарностью, но менее тесная (коэффициент Крамера 0,173). В этой группе фиксировалась и связь корпоративной солидарности с возможностями для хорошего заработка (коэффициент Крамера 0,188). Таким образом, создание на промышленных предприятиях возможностей для самореализации в работе приведет не только к росту их общей удовлетворенности работой на предприятии, но и к формированию корпоративной солидарности.

Выводы

1. В настоящее время возраст перестал играть дифференцирующую роль в отношении к труду рабочих промышленных предприятий. В постсоветское время определяющим фактором повышения или снижения дифференцирующей роли возраста рабочих в их отношении к труду являлись социально-экономическая ситуация в стране и реальная производственная ситуация на конкретных предприятиях.
2. Основным ориентиром для стратегической и тактической деятельности самых разных акторов (от государства до линейных менеджеров) должно стать создание для рабочих возможностей для самореализации в работе на промышленных предприятиях.
3. Для более эффективного использования компетентностного потенциала и достижительной мотивации рабочих необходимо комплексное улучшение условий труда на промышленных предприятиях.
4. Исследование «Человек и его работа» не потеряло своей теоретической и методической значимости и через 50 лет. Следовало бы, в частности, вер-

нуться к измерению общей удовлетворенности работой на предприятии в целом по «логическому квадрату», а не ограничиваться одним вопросом «в лоб». И уж точно не следует отказываться от изучения удовлетворенности трудом, как предлагают некоторые социологи.

5. На этапе новой индустриализации страны показатели удовлетворенности трудом и корпоративной солидарности могут использоваться для оценки эффективности использования человеческого потенциала на промышленных предприятиях страны.

Литература

1. Бауман З. Индивидуализированное общество / пер. с англ. под ред. В. Л. Иноземцева. — М.: Логос, 2005.
2. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / пер. с нем. В. Седелника и Н. Федоровой; послесл. А. Филиппова. — М.: Прогресс-Традиция, 2000.
3. Бессокирная Г. П. Отношение к труду рабочих в СССР и после // Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие. Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса: Электронный ресурс. 2012. С. 1874–1882.
4. Бессокирная Г. П. Мотивация труда: опыт и методики исследований в России (1900–2010 годы) // Социологические исследования. — 2016. — №2. — С. 29–38.
5. Бессокирная Г. П., Татарова Г. Г. Идентификация с предприятием: индексы для типологического анализа работников // Спутник ежегодника «Россия реформирующаяся». Вып. 2014. — М.: ИС РАН. 2014.
6. Бессокирная Г. П., Темницкий А. Л. Сопоставление статистик отношения к труду советских рабочих в 60–70-е годы и российских в 90-е (по данным пяти исследований) // Здравомыслов А. Г., В. А. Ядов. Человек и его работа в СССР и после: учеб. пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. — М.: Аспект Пресс, 2003. — С. 457–479.
7. Вязникова В. В., Стребков Д. О. Финансовое поведение российских фрилансеров: возможности и ограничения // Социологический журнал. — 2009. — № 4. — С. 41–64.
8. Задорожная И. И. Молодежь как ресурс неформальной занятости: причины и следствия // Управление мегаполисом. — 2011. — № 6. — С. 79–86.
9. Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после: учеб. пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. — М.: Аспект Пресс, 2003.
10. Константиновский Д. Л., Вознесенская Е. Д., Чередниченко Г. А. Рабочая молодежь сегодня: образование, профессия, социальное самочувствие // Социологическая наука и социальная практика. — 2013. — № 2. — С. 21–38.
11. Кремнева Н., Лукьянова Е. Рабочая профессия: успех или неудача? Восприятие социального положения рабочего в семейном контексте // Интер. — 2015. — №10. — С. 26–38.
12. Разинская В. Д. Культура молодых пермских рабочих // Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований. — 2015. — Т. 1. — С. 241–252.

13. Татарова Г. Г., Бессокирная Г. Г. Типологический анализ рабочих по их отношению к труду // Социология: 4М. — 2010. — №31. — С. 64–91.
14. Темницкий А. Л. Востребованность компетентностного потенциала рабочих промышленных предприятий // Современный менеджмент. Проблемы, гипотезы, исследования: в 2-х ч. Ч. 2. — М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2011. — С. 243–253.
15. Темницкий А. Л. Отношение к труду молодых рабочих промышленных предприятий в советский и постсоветский период // Социологический журнал. — 2003. — №4. — С. 66–85.
16. Темницкий А. Л. Расширение функций и контекста современных исследований удовлетворенности трудом // Социологический журнал. — 2013. — № 3. — С. 139–148.
17. Темницкий А. Л. Феномен достижительности на фоне неудовлетворенности трудом // Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования. Вып. 5 — М: Изд. дом ВШЭ, 2014. — С. 387–396.
18. Титаренко Л. Г. Ценностные ориентации населения и профессиональные стратегии на современном белорусском рынке труда // Петербургская социология сегодня — 2015: сб. науч. трудов СИ РАН. Вып. 6. — СПб.: Нестор-История, 2015. — С. 189–216.
19. Труд и занятость в России. 2013: стат. сб. — М.: Росстат, 2013.

И. М. Козина

ФОРМАЛЬНЫЕ И НЕФОРМАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ ТРУДОВОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА И ЗАЩИТЫ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ

При рассмотрении вопросов, связанных с малым бизнесом, основное внимание, как правило, концентрируется на таких проблемах, как низкие темпы роста сектора малого предпринимательства и поиск путей преодоления барьеров, которые препятствуют его развитию и т. д. В то же время относительно меньше внимания уделяется вопросам социально-трудовых отношений, сложившихся в этом секторе экономики, создания условий для достойной занятости работников, соблюдения их трудовых прав. Комплекс исследовательских вопросов, связанных с этой темой, отсылает нас к актуальной проблематике прекаризации занятости, социально-экономической защищенности населения и концепции «достойной работы», разработанной МОТ и развитой до инструментального уровня. Все перечисленные категории принимают в качестве точки отсчета в определении качества рабочих мест модель традиционной занятости, где защищенное рабочее место характеризуется стабильностью трудовых отношений, наличием системы социальных гарантий и действенными институтами выражения и защиты интересов работников. В современном мире такая занятость представляет собой дефицитный ресурс, который неравномерно распределен между различными категориями работников.

Социологический подход к анализу проблематики, связанной с качеством рабочих мест, содержится, прежде всего, в исследованиях связи параметров занятости с проблемами бедности, социальной справедливости и неравенства, где исследователи фокусируются на характеристике положения «работающих бедных» (Радаев 2000; Тукумцев 2008; Ярошенко 2010). В последние годы, в связи с тенденциями либерализации трудовых отношений и широким распространением неустойчивых форм занятости, важной частью такого анализа стало рассмотрение проблемы в контексте социальных прав. Авторы, работающие в этом ключе, фиксируют качественные признаки принадлежности к социальной группе работников, отчужденных «не только от результатов труда, но и от всего общества» (Тощенко 2015: 3), а также общие масштабы «бедствия» (Шкаратан и др. 2015).

Занятость в российском малом бизнесе, согласно принятым критериям социальной защищенности в сфере труда, связана с высокими рисками «плохой работы» (Kalleberg 2011), и часто трактуется как вынужденная альтернатива, средство выживания в условиях дефицита возможностей более продуктивной занятости. Трудовые отношения в малом предпринимательстве далеки от одобряе-

мого стандарта, они в значительной степени находятся вне действия правового регулирования, которое не предусматривает для этого сектора особых правил регламентации труда (Чепуренко 2001: 140–141). Ряд исследователей определяют положение работников малого бизнеса в общей «конфигурации пространства социально-трудовых отношений» как самое низкое (на фоне общих характеристик занятости в секторе крупных предприятий и в бюджетной сфере), отличительными характеристиками которой является невысокий уровень заработной платы, отсутствие трудовых гарантий и влияния профсоюзов (Бизюков, Бизюкова и др. 2004). Отклонения от «эталона» трудовых отношений в этом подходе интерпретируется как показатель их неразвитости и отсталости.

В отличие от анализа в рамках поля социальных прав, культурологический подход к объяснению трудовых взаимодействий в малом бизнесе, отсылает не к нарушениям трудового законодательства, а к специфической трудовой культуре, основанной на коммуналистских ценностях, где не востребованы формализованные правила (Шершнева, Фельдхоффер 1999: 122–123). Другие авторы ищут объяснение такого положения дел в пространстве сотрудничества-конфликта между акторами трудовых отношений, обращая внимание на «специфическую форму патернализма», которая сложилась в сфере малого предпринимательства и фиксируется в поведенческих установках на «доверительное сотрудничество» (Куракин, Соловьев 2012: 59–66).

Развивая тему трудового взаимодействия на предприятиях малого бизнеса, мы обращаемся к таким аспектам защищенности, как возможности представительства и защиты интересов в сфере труда. Задачей статьи является анализ формальных и неформальных правил регулирования взаимодействия работников и работодателей в секторе малого предпринимательства. Логика изложения заключается в последовательном рассмотрении трех взаимосвязанных вопросов: 1) отношение работников и предпринимателей к формальным институтам представительства и защиты прав, 2) тестирование их установок на внутрифирменное взаимодействие, 3) анализ формы групповой солидарности, как основы устойчивости трудовых отношений на небольших предприятиях.

Эмпирическую базу анализа составили данные анкетного опроса населения, занятого на предприятиях малого бизнеса г. Москвы, включая наемных работников, владельцев малых предприятий и физических лиц, использующих наемных работников³⁷. Данные опроса дополняются материалами глу-

³⁷ Исследовательский проект «Социально-экономическая защищенность населения столицы, занятого в малом бизнесе», государственный контракт № 0У3/18 (Институт экономики РАН, руководитель проекта — Соболева И. В.). Полевая часть исследования проведена в феврале 2015 г. В опросе реализована квотная выборка. Котируемые признаки: тип предприятия (малые и микропредприятия); основные виды экономической деятельности, объединенные в укрупненные группы: «операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг»; «оптовая и розничная торговля»; «строительство»; «прочие» (другие виды экономической деятельности, доля которых

бинных интервью с работниками и предпринимателями, проведенными в рамках этого же исследования.

Уровень доверия институтам представительства и защиты прав

Среди параметров, характеризующих уровень социальной защищенности работающего населения, особое место занимает наличие действенных институтов защиты прав и выражения интересов работников (representation security) отдельных социальных групп (Economic Security... 2004). Оценка возможности осуществления права на представительство отражает состояние институциональной/правовой среды существования малого бизнеса, где формируются те или иные способы выражения интересов и защиты прав субъектов трудовых отношений, как работников, так и самих предпринимателей. В исследовании этот показатель оценивался через измерение степени доверия к существующим социальным институтам представительства и защиты. В их число входят контролирующие государственные органы, общественные организации, представляющие интересы данных групп, «четвертая власть» — средства массовой информации как институт воздействия на общественное мнение и канал массовых коммуникаций (блогосфера), способствующий реализации целей субъектов социальных интересов. В этом поле существуют как общие, так и специфические организации, поэтому вопрос формулировался и задавался отдельно для работников, занятых по найму и не по найму (предприниматели и самостоятельно занятые).

Если начать с предпринимателей, то доминирующие среди них настроения, определяются короткой, но показательной цитатой из интервью: *Малый бизнес вообще никто не защищает. ... Вся эта защита только на словах и для проформы.* Большинство респондентов из этой группы демонстрируют отчетливую ориентацию исключительно на собственные силы и/или каналы личного взаимодействия.

Максимальный уровень доверия среди формальных институтов составляет 10% и относится к оценке судебной системы. Другие каналы выражения интересов и защиты, в том числе и те, которые отражают криминальные практики («крыша»), не набирают сколько-нибудь значимое число позитивных оценок, доля отметивших иные позиции колеблется между 3–7%.

в структуре занятости, согласно статистическим данным, не превышает 10%). Общий объем выборки — 822 чел., из них 230 респондентов являются работающим владельцами бизнеса и самостоятельно занятыми, 592 респондента являются наемными работниками, для которых занятость по найму в малом бизнесе столицы является основной, то есть обеспечивает основную часть трудового дохода и занимает большую часть времени, затрачиваемого на работу.

Значение показателя доверия определенным образом связано с размером предприятия: чем меньше предприятие, тем сильнее чувствуются настроения исключения, социальной изоляции от существующих институтов, призванных защищать/представлять интересы малого бизнеса и занятых в нем работников. Так, среди владельцев малых предприятий (численность занятых 16–100 человек), уровень доверия судебным органам составляет 22%, микропредприятий (численность занятых 2–15 человек) — 10%, а самостоятельно занятых — 6%. Та же тенденция наблюдается относительно других институциональных субъектов: московским властям доверяют 19% руководителей малых предприятий, 10% владельцев микропредприятий и лишь 1% самостоятельно занятых. Кредит доверия общественным предпринимательским организациям составляет 15–19% у представителей малых предприятий, 4–6% у представителей микропредприятий и 2–3% у самостоятельно занятых.

Такой же ощутимый дефицит эффективных институтов защиты проявляется в оценках работников. Как и в группе предпринимателей, относительно значимый уровень доверия — 8% — имеет судебная система. Остальные формальные каналы не набирают статистически значимого порога в 5%. Отметим, что в отличие от предпринимателей, среди наемных работников не наблюдается различий во мнениях в зависимости от размера предприятия, так же, впрочем, как и от других характеристик.

В вопросах защиты работников, занятых по найму, особое место традиционно отводится профсоюзам. Профсоюзы — основной институт представительства наемного персонала, чья роль в современном мире труда существенно трансформировалась в последние десятилетия, в том числе в российском социальном контексте (Профсоюзы на предприятиях современной России... 2009; Olimpieva 2012; Vinogradova, Kozina, Cook 2015). Российские профсоюзы на сегодняшний день объединяют около 30% занятого населения, сосредоточенного в основном в промышленности и бюджетной сфере. В секторе малого бизнеса профсоюзы представлены слабо. Охват коллективной защитой (коллективными договорами) составляет только 5,2% от числа субъектов малого предпринимательства в РФ, а среди московских малых предприятий еще меньше — 0,6% (Аналитическая информация... 2011). Доля членов профсоюза в нашей выборке составляет 5%. Эта группа в основном представлена рабочими и младшим обслуживающим персоналом (из специалистов — медиками и преподавателями), занятыми на предприятиях и в организациях с численностью работников свыше 50 человек. Поскольку отношение к профсоюзам обычно имеет корреляцию с членством в профсоюзе, уровень доверия к институту профсоюзов со стороны наемных работников малого бизнеса существенно ниже (1–2%), чем показывают общероссийские замеры. К примеру, Левада-Центр определяет доверие к профсоюзам на уровне 18% (Доверие институтам власти 2012), а ВЦИОМ — на уровне 38% (Ratings of social institutions 2015). Тот факт, что профсоюзы не имеют ни веса, ни вли-

нения в малом бизнесе, в значительной степени является отражением их слабой представленности в данном секторе экономики. На это указывает более позитивный настрой работников, состоящих в профсоюзных организациях: из них уже 18% высказали доверие к институту профсоюзов. Это вполне сопоставимо с общими оценками населения и означает, что профсоюзы на малых предприятиях, там, где они существуют, в какой-то степени выполняют свои задачи.

Низкая оценка существующей системы представительства создает картину институционального вакуума, в котором ныне функционирует малый бизнес. Ситуация ожидаемая, но, в определенном смысле, противоречивая. При значительном дефиците доверия к существующим институтам, доля респондентов, для которых характерны позиции крайней социальной апатии («рассчитывать нельзя ни на кого») невелика: 7% среди предпринимателей и 11% среди наемных работников. Это позволяет предположить наличие иных, выработанных практикой, специфических защитных механизмов, существующих в этом сегменте трудовых отношений. При отсутствии эффективных институциональных каналов, эти механизмы явно имеют неформальный характер, включают опору на «людей», а не на «институты». Предприниматели ориентированы на профессиональные социальные сети и помощь коллег по бизнесу (25%), а работники полагаются на свое «начальство» — непосредственных руководителей (24%) и владельцев бизнеса (19%). Последнее означает, что поиск ресурсов «защиты» работников происходит в основном на микроуровне (в рамках предприятия/организации).

В небольших коллективах, где организация труда, как правило, не требует специально выстроенных структур, взаимодействие в процессе работы выстраивается по особым правилам. Его реальное содержание формируется, в том числе, под влиянием разделяемых представлений о характере и возможностях диалога между работниками и работодателями, способах решения проблем трудовой жизни. Эти установки являются базой для формирования моделей трудовых отношений, скрепляют такие отношения, в значительной степени определяя механизмы представительской защиты интересов работников.

Установки на взаимодействие работников и работодателей

Основанием для выделения разных типов ориентаций выступают различия в представлениях об организации (предприятии) как о специфической социальной общности (Fox 1974). Позиции работников по данному вопросу рассматривались нами ранее относительно сектора крупных предприятий. Установки на внутрифирменное взаимодействие между работниками и менеджерами тестировались с помощью вопроса: «Могут ли в принципе совпадать интересы предпринимателей и наемных работников?» (Виноградо-

ва, Козина 2011). Продолжая тему, мы проводим сравнение ответов на этот вопрос работников, занятых по найму на малых и микропредприятия и занятых на крупных предприятиях, которые выступают в качестве условной «контрольной группы».

Как показал анализ, установки на внутрифирменное взаимодействие неоднородны в обеих группах, но при этом контрастны по крайним идеологическим полюсам. Главное отличие работников малого бизнеса — это заметно большее распространение патерналистских настроений. В основе их лежит идея общности интересов работников и администрации, основанная на представлении организации как о едином организме, «большой семье». Такого рода установки соответствуют утверждению: «мы все в одной лодке, никто не хочет, чтобы она потонула, все заинтересованы работать и жить лучше», которое находит наибольшую поддержку у работников малого бизнеса (40%) и наименьшую у работников крупных компаний (18%).

Почти сопоставимы с ними по распространенности «партнерские» ориентации, выраженные в поддержке утверждения: «каждый ищет свою выгоду, но местами интересы все-таки совпадают: сотрудничество по конкретным вопросам возможно». Отличие от идеи общности интересов всех сотрудников состоит прежде всего в признании наличия групп различных или даже противоположных интересов, которые, тем не менее, могут быть согласованы в рамках организации.

Наконец, наименьшую поддержку у работников малых предприятий и наибольшую у сотрудников крупных компаний имеют «конфронтационные» установки. Утверждение: «у начальства (и владельцев предприятия) свой интерес, а работники — просто ресурс для достижения их целей», отражает признание существования принципиального антагонизма интересов труда и капитала.

Относительно сильная поддержка идеи общности интересов работников и администрации на малых предприятиях предопределяет высокий уровень лояльности организации. «Фокус лояльности» проявляется в больших ожиданиях от руководства, которому делегируется ответственность за работников: с утверждением «руководитель (владелец) нашего предприятия чувствует ответственность за работников» согласились 73% опрошенных работников малого бизнеса. Наши данные не дают возможности судить о том, насколько ожидания работников совпадают с настроем работодателей, поскольку соответствующий вопрос последним не задавался, но в интервью патерналистские настроения проявляются отчетливо. Показательным является ответ владелицы небольшого бизнеса в сфере бытовых услуг на вопрос об общности интересов у сотрудников фирмы: «Да, абсолютно. Да, и за своих работников я чувствую ответственность. Это неотъемлемый момент. Тут и объяснять нечего». Социальная ответственность за сотрудников звучит как данность, не требующая уточнений.

Организационная солидарность

Особенности внутрифирменного взаимодействия в небольших коллективах создают запрос на универсализацию рабочих функций, взаимозаменяемость сотрудников и почти условный характер разделения труда. Об этом свидетельствует тот факт, что большинство респондентов (70%) отмечают, что выполняют разные функции, несвойственные должности, то есть имеют обязанности «без границ». Такие практики организации труда характерны для малых предприятий практически вне зависимости от размера и профиля их деятельности.

Одним из следствий этого является относительно высокий уровень автономности работников на рабочих местах, а также коллективный контроль над производственным процессом, описание такого механизма мы находим во многих интервью: «Мы все дружно бдим, и если вдруг случается какой-то прокол, мы его не доводим до [руководителя], а решаем все сами по ходу пьесы». На малом и особенно на микропредприятии, где связь устойчивости бизнеса и устойчивости рабочих мест — прямая и очевидная, вольно или невольно наемные работники разделяют с собственником риски ведения бизнеса. Это предопределяет ориентации на взаимное доверие, лояльность и ответственную гармонию в отношениях работников и менеджмента.

Низкий уровень доверия социальным институтам компенсируется высоким уровнем внутриорганизационного доверия. Это нематериальный ресурс, который накапливается годами и формирует высокую взаимозависимость, что отчасти объясняет тот факт, что во многих небольших фирмах в течение многих лет сохраняются стабильные коллективы: «За те 15 лет, как существует предприятие, никто не уволился и никого не уволяли. Как только кто-то из коллектива выпадет, развалится все. Как сели, так и сидим... У нас тут соболя валяются тоннами, и никто их не считает. Мы работаем только потому, что давно вместе и знаем, что никто из нас не украдет».

В понимании этой специфики частично кроется ответ на вопрос, почему при объективно низких показателях социальной защищенности работники малого бизнеса демонстрируют высокий уровень удовлетворенности рабочим местом. Оценки различных сторон работы существенно колеблются, но, в целом, 80% респондентов более или менее удовлетворены работой, четверть — полностью удовлетворены. Наиболее привлекательные стороны текущей работы связаны с характеристиками «комфортности» и «удобства», и в гораздо меньшей степени с характеристиками доходности или содержания труда. Выше всего ценится «хороший коллектив» и, с небольшим отрывом — «режим работы». Для предпринимателей этот параметр также достаточно значим, но далеко не на первом месте. Основные привлекательные стороны занятия бизнесом — независимость и самореализация.

Предприятия малого бизнеса живут не по установленным трудовым законам, а по законам малой группы, действие которых распространяется на всю

фирму (офис, ателье, магазин, мастерскую и пр.), что включает формирование собственных компенсационных механизмов представительской защиты интересов сотрудников. Традиционные институты в такой ситуации не только не востребованы, но и вредны: «Это же сговор. На него идет работник, который все это понимает и сознательно, идет на риск того, что у него неформальные отношения. Но и предприниматель идет на риск, потому что понимает, что работник может каким-то образом озвучить эту ситуацию. Это получается такой тотальный сговор, когда невозможно разрешение внутрикорпоративных конфликтов. Потому что любой корпоративный конфликт не может быть предметом судебного разбирательства, он невольно тянет за собой все эти теневые вопросы».

С одной стороны, неформальные отношения, основанные на взаимозависимости, делают положение работников в малом бизнесе весьма уязвимым. С другой стороны, конструирование отношений неформальности как нормы способствуют формированию специфической модели организационной или, вернее, групповой солидарности, которая скрепляет такие отношения, представляя основу устойчивости сложившихся трудовых отношений. Категория организационной солидарности важна для понимания форм взаимодействия и способов выстраивания трудовых отношений в малом предпринимательстве. В трудовом коллективе, где всем видна работа каждого, она базируется на высокой степени лояльности работников, а доверие строится на сетевых принципах, индивидуальных связях и привязанностях. Общность такого типа является фактором формирования стабильных коллективов, в которых взаимозависимость становится не просто условием эффективности бизнеса, но и условием самого существования организации.

Литература

1. Аналитическая информация о развитии социального партнерства в субъектах РФ. Министерство труда и социальной защиты РФ. URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mzsr/salary/50> (дата обращения: 27.01.2016).
2. Бизюков П. В., Бизюкова В. А., Бурнышев К. В., Донован И. В. Место профсоюзов в системе регулирования трудовых отношений. — М.: ИСИТО, 2004.
3. Виноградова Е., Козина И. Отношения сотрудничества и конфликта в представлениях российских работников // Социологические исследования. — 2011. — № 9. — С. 33.
4. Доверие институтам власти. Пресс-выпуск 02.11.2012. Левада-Центр. URL: <http://www.levada.ru/07-10-2013/doverie-institutam-vlasti> (дата обращения: 27.01.2016).
5. Куракин А. Соловьев А. Социально-трудовые отношения в малом бизнесе: социальное партнерство или патернализм? // Кадровик. — 2012. — № 10. — С. 59–66.
6. Профсоюзы на предприятиях современной России: возможности ребрендинга / под. ред. И. М. Козиной. — М., 2009.

7. Тукумцев Б. Г. Бедность и нищета работников промышленного производства // Журнал исследований социальной политики. — 2008. — Т. 6. — № 3. — С. 319–338.
8. Ярошенко С. С. Новая бедность в России после социализма // Laboratorium. — 2010. — № 3. — С. 42–72.
9. Радаев В. В. Работающие бедные: велик ли запас прочности // Социологические исследования. — 2015. — №6. — С. 3–13.
10. Тощенко Ж. Т. Прекариат — новый социальный класс // Социологические исследования. — 2015. — №6. — С. 3–13.
11. Чепуренко А. Ю. Малое предпринимательство в России // Мир России: Социология, этнология. — 2001. — Т. 10. — №4. — С. 130–161.
12. Шкаратан О. И., Карачаровский В. В., Гасюкова Е. Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования. — 2015. — № 12. — С. 99–110.
13. Economic Security for a Better World. Geneva: International Labor Office, 2004.
14. Fox A. Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations. — London: Faber & Faber, 1974.
15. Kalleberg A. Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s. — New York: Russell Sage Foundation, American Sociological Association Rose Series in Sociology, 2011.
16. Olimpieva I. Labor Unions in Contemporary Russia: an Assessment of Contrasting Forms of Organization and Representation // Working USA: The Journal of Labor and Society. — Vol.15. — June 2012. — P. 267–283.
17. Ratings of social institutions, 2014–2015 г. Russian Public Opinion Research Center. URL: <http://www.wciom.com/index.php?id=123> (дата обращения: 27.01.2016).
18. Vinogradova E., Kozina I., Cook L. Labor Relations in Russia: Moving to a “Market” Social Contract? // Problems of Post-Communism. — 2015. — Vol. 62. — № 4. — P. 193–203.

О. В. Терещенко

ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ИЗМЕНЕНИЯ РЫНКА ТРУДА: К ПОСТАНОВКЕ ЗАДАЧИ

Введение

С дистанционной работой в ее современном понимании автор впервые столкнулась в 1994 г., когда стажировалась в Корнельском университете (штат Нью-Йорк), а руководитель стажировки Нэнси Тума находилась в это время в Стэнфорде (Калифорния). Работа заключалась в подготовке к анализу и пересылке огромных по тем временам массивов данных третьего этапа (1993) международного лонгитюдного проекта «Пути поколения» (Титма 1997). На персональных компьютерах уже широко применялась операционная система Windows (в частности, использовался SPSSWin 5.1), но протоколы электронной почты, переписки в режиме реального времени, пересылки больших файлов еще работали под дисковой операционной системой MS DOS. На электронных досках объявлений уже можно было найти предложения работы и резюме соискателей. Однако работа в основном предлагалась в «реальной» жизни, а рынок дистанционной работы ограничивался, главным образом, обработкой данных, программированием, биржевой торговлей. Тем не менее можно с уверенностью утверждать, что именно тогда, более двадцати лет назад, начались существенные изменения рынка труда под воздействием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). В первую очередь это было появление нового канала рекрутинга/трудоустройства, а также дистанционной занятости с пересылкой по электронным сетям файлов с информацией. В дальнейшем проникновение ИКТ в человеческую деятельность привело к изменениям профессиональной структуры и форм занятости, и вместе с ними к изменению профессиональных и жизненных траекторий, что требует серьезных исследований.

Изменения профессиональной структуры

Следует признать, что внедрение в производственные процессы ИКТ с самого начала привело к изменению *профессиональной* структуры занятости и технологий труда во многих профессиях. Можно выделить несколько основных направлений этих изменений. Во-первых, это *потеря привычной работы вследствие исчезновения профессии* как таковой. Так, с распространением качествен-

ной копировальной техники в Ленинграде исчезли «как класс» чертежницы и копировальщицы (Божков 2015: 34). Другой пример автор наблюдала в начале 1990-х гг. на факультете, где работает по сей день: с появлением на кафедрах и особенно у преподавателей дома персональных компьютеров закрылось машинописное бюро; при этом количество методисток и лаборанток на факультете не увеличилось. Поскольку во всех организациях процессы компьютеризации шли одновременно и сопровождались переходом большей части сотрудников на самостоятельное печатание документов, спрос на профессиональную машинопись (пусть и на компьютере) многократно уменьшился, что привело к потере значительной по объему группой трудящихся довольно квалифицированной работы и постоянного приработка (например, оказания частных услуг по перепечатыванию рукописей — научных статей, диссертаций, художественных произведений). Насколько известно, их дальнейший трудовой путь глубоко не изучался. Можно предположить, что в большинстве случаев смена работы требовала дополнительного образования, либо приводила к переходу, нередко редко связанному со снижением статуса, в принципиально новую сферу занятости, например, на рынок (продавцами, «челноками», уборщицами).

Во-вторых, *упрощение функций, снижение уровня компетентности и, наконец, полное исчезновение массовых профессий вследствие глубокого применения ИКТ в сфере их труда*. Например, продавец в гипермаркете (а нередко и сам покупатель) взвешивает продукты на электронных весах, которые тут же определяют и печатают стоимость покупки; а функции кассира заключаются в поднесении упаковки с напечатанной стоимостью к считывающему устройству и снятию автоматически подсчитанной суммы с платежной карточки. Можно легко представить, что через несколько лет, в силу полной автоматизации продаж в магазине, профессия продавца/кассира, ставшая за последние двадцать лет в странах СНГ небывало массовой, перестанет быть таковой, со всеми вытекающими социальными последствиями; а останутся только фасовщики и выкладчики. Две рассмотренные проблемы не новы и существуют, по крайней мере, с начала промышленного сукноделия в Англии тем не менее их необходимо изучать и решать на каждом этапе развития технологий.

В-третьих, *потеря привычной работы вследствие перехода на новые технологии труда при сохранении его содержания*. В качестве примера можно привести изменение работы проектировщиков, переходивших с высококвалифицированного черчения на кульмане на не менее квалифицированную работу в графическом редакторе CorelDRAW. В данном случае изменились требования к продукции (чертежи в электронном виде) и производительности труда. И хотя рынок проектных работ как будто не уменьшился, а может быть, и расширился, снизилась конкурентоспособность опытных конструкторов, особенно старшего возраста, испытывающих затруднения с работой в CorelDRAW. Аналогичная ситуация, но с несколько другим исходом, имела место в бухгалтерской деятельности при переходе с «больших» компьютеров (вся подготовка и обработка данных на которых осуществлялась профессиональными операторами и программиста-

ми) на персональные компьютеры, которые каждый бухгалтер должен был использовать самостоятельно. По времени этот процесс совпал с либерализацией советской экономики на рубеже 1980–1990-х гг., когда спрос на бухгалтерские услуги многократно возрос за счет регистрации огромного количества юридических лиц и частных предпринимателей (наиболее распространенным объявлением в рубрике «работа» было «главный бухгалтер со знанием персонального компьютера»). Образовавшаяся свободная ниша на рынке труда была в считанные годы заполнена бывшими программистами, т. к. оказалось, что программисту легче и *быстрее* научиться бухгалтерскому делу, чем бухгалтеру — работе с компьютерным программным обеспечением. Главные бухгалтеры (в большинстве, среднего и старшего возраста), не освоившие персональные компьютеры, вынуждены были уступить свои кабинеты относительно молодым программисткам, за 2–3 года получившим второе высшее образование — экономическое. В настоящее время можно наблюдать еще один процесс вытеснения экономистов с рынка труда в процессе становления электронного маркетинга. В частности, специальность «электронный маркетинг» с присвоением квалификации «маркетолог-программист» открыта в Белорусском государственном университете информатики и радиотехники в 2013 г. (Пархименко 2013).

Еще одна проблема, связанная с внедрением ИКТ в интеллектуальные профессии, является для постсоветских стран принципиально новой. Речь идет о дауншифтинге (downshifting) — отъезде высококвалифицированных специалистов от руководящих или просто высоких должностей, переход на более низкие должности (нередко связанный с увольнением) по причине профессионального выгорания, вызванного информационными перегрузками, возникающими в результате интенсивного использования ИКТ для повышения эффективности умственного труда. На Западе это довольно распространенное явление: в университетах профессора отказываются от заведования кафедрами, т. к. административная работа мешает их научным интересам, а обеспеченные люди могут отказаться от профессиональной деятельности в целом. В России и Беларуси полный отказ от работы мало кто может себе позволить, однако ограничение трудовой нагрузки и соответствующего вознаграждения становится достаточно заметным явлением. Трудовой путь дауншифтеров — еще одна проблема, нуждающаяся в изучении.

Изменения форм занятости

Широкое проникновение ИКТ в повседневную жизнь и работу привело также к изменениям структуры *форм* занятости и оплаты труда. Гибкость форм занятости существует издавна, подтверждением чего является, например, существование такого экономического понятия, как почасовая оплата труда. Наиболее распространенными видами гибких форм занятости до последнего времени были неполный рабочий день/неделя, ненормированный рабочий день, гибкий график работы, надомный труд, а также работа пред-

ставителей «свободных» профессий, которые могут не иметь постоянного рабочего места, длительных обязательств перед заказчиком (организацией или частным лицом), либо иметь одновременно несколько заказчиков, как, например, репетиторы, адвокаты, фотокорреспонденты, писатели, а в последние годы также программисты, бухгалтеры и др. Заметим, что в Советском Союзе признавалось наличие свободных профессий, однако применялись жесткие меры по учету и контролю их представителей — объединение в творческие союзы со строгими критериями членства и уголовное преследование за тунеядство тех, кто не был членом таких союзов.

Два последних из перечисленных выше видов гибкой занятости — домашний труд и свободные профессии — можно рассматривать как ранние формы дистанционной занятости, распространение которой в последние годы быстро увеличивается. Термин «дистанционная работа» (telecommute, telework) был введен Джеком Ниллесом в 1973 г., причем telecommuting Ниллес рассматривал как «дистанционное присутствие» в офисе посредством информационных технологий, заменяющих ежедневные длительные поездки на работу (commuting); — заметим, что в 1973 г. речь шла об использовании компьютерных сетей *доинтернетовской* эпохи. Вскоре понятие telecommuting было проинтерпретировано самими Ниллесом как telecommunications-transportation tradeoff (Nilles 1976) и, наконец, как виртуальная рабочая сила — virtual workforce (Nilles 1998). Достижения Ниллеса также повлияли на появление в 1979 г. термина «гибкое рабочее место» (flexiplace), предложенного под впечатлением его работ Фрэнком Скифом, возглавлявшим в то время Комитет по экономическому развитию США (Бойчук 2015: 48).

Предпосылки «взрыва» гибких форм занятости «созрели» в 1980-х гг., когда широким слоям гражданского населения стали доступны электронная почта, протоколы обмена текстовыми сообщениями в режиме реального времени, пакетной пересылки больших (по тем временам) файлов с данными и работа с сетевыми корпоративными ресурсами. Первый сайт по технологии www, позволяющей пользователям не только скачивать, но также редактировать и размещать информацию, был создан Брюсом Ли в конце 1990 г. Одной из самых первых функций веб-сайтов стали электронные доски объявлений, немедленно востребованные для предложения и поиска работы. Позднее, с широким распространением сайтов веб 2. 0, появился новый вид дистанционной занятости — работа в режиме онлайн.

Занятость можно рассматривать с позиций как работодателя, так и работника. С позиции работодателя, дистанционная занятость — это работа, которая может осуществляться на дому и/или в местах, являющихся собственностью работодателя или третьего лица, и регулироваться коллективным договором. Ю. Веремейко выделяет (Веремейко 2007) *надомную работу*, выполняемую штатными сотрудниками полностью на дому (например, прием телефонных звонков с последующим заполнением электронной формы заказа и передачей ее в офис); *внештатную дистанционную работу*, которая также осуществляется на дому, но

внештатными сотрудниками на основе договоров (технические переводы, проектирование, компьютерное программирование и др.); *мобильную дистанционную работу*, заключающуюся в использовании современных ИКТ в традиционных формах деятельности, связанных с разъездами (торговые представители, инспектора и др.); *работу в специально оборудованном офисе*, принадлежащем работодателю или субподрядчику (например, в представительстве, колл-центре и др.). Таким образом, дистанционной может быть работа, выполняемая не только профессионалами высокой квалификации (белыми воротничками), но также другими офисными работниками, выполняющими монотонную работу по сбору информации, приему заказов, оформлению стандартных договоров и т.п. В качестве работодателя может выступать организация, частное лицо или агентство, предоставляющее организациям лизинг персонала (Козина 2014). Оплата осуществляется по конечному результату труда или аккордно, по факту окончания работы, подтвержденному установленным образом.

Привлечение дистанционных работников позволяет организации экономить на создании рабочего места в офисе и социальном пакете; платить только за выполненную работу; привлекать для выполнения сложных работ специалистов высокой квалификации, в том числе из других регионов; в любое время прекратить трудовые отношения с работником.

Если рассматривать дистанционную занятость с позиции работника, можно выделить штатных и внештатных сотрудников организаций, частных и индивидуальных предпринимателей, а также фрилансеров, в отношении которых многие авторы отмечают сходство условий труда с индивидуальными предпринимателями, а также принадлежность к «серой» экономике. Поскольку последнее в большей или меньшей степени, но с полной очевидностью имеет место, необходимо также отметить отсутствие норм, регулирующих дистанционную форму занятости в трудовом законодательстве (Веремейко 2013: 73).

Однако, на наш взгляд, не (частичное) уклонение от уплаты налогов является главным критерием для выделения фриланса как вида занятости, а преимущественно проектный характер работы и отсутствие постоянного нанимателя. По сложившейся в последние годы практике, фрилансерами называют себя практически все, кто получает заказы по интернету и не регистрируется в качестве индивидуального предпринимателя. Однако вряд ли можно отнести к фрилансу работу домохозяйки, которая печет на заказ торты (что является материальным производством, а не проектной деятельностью), равно как и бухгалтера, постоянно обслуживающего нескольких клиентов (занятость является постоянной). С другой стороны, индивидуальный предприниматель на патенте, занимающийся переводами или проектированием веб-сайтов, может считаться фрилансером с полным основанием. Оплата труда фрилансеров осуществляется разнообразными способами с применением ИКТ — от банковских переводов до электронных кошельков и телефонов.

Виды и особенности фриланса как новой формы занятости изучают многие экономисты и социологи. Фриланс может стать основным или дополнитель-

ным источником заработка. Им могут заниматься востребованные специалисты; любители, научившиеся зарабатывать на своих увлечениях; «вынужденные» фрилансеры, которые по разным причинам не могут найти себе постоянную работу; студенты, которым фриланс позволяет подработать и получить профессиональный опыт, необходимый для трудоустройства в «солидную» организацию; женщины, совмещающие воспитание детей с заработком и возможностью сохранить профессиональную квалификацию; а также инвалиды, которым фриланс открыл совершенно новые возможности профессиональной самореализации и материального самообеспечения (Харченко 2013: 18–19). Наконец, фриланс имеет не только преимущества (свободный график работы, оплата за результат, комфортные условия труда, возможность трудоустройства в депрессивном регионе и др.), но и такие недостатки как социальная незащищенность в случае болезни или травмы; незащищенность от недобросовестного работодателя, нестабильность занятости и заработка и др. Ж.Т. Тощенко делает особый акцент на отсутствии социальной защищенности дистанционных работников, относя к прекариату работающих временно, неполный рабочий день, а также «людей так называемых креативных профессий <...>, которые заняты фрилансом» и заемным трудом (Тощенко 2015: 4–5).

Тощенко также подчеркивает такую проблему, как отсутствие официальной статистики по занятости почти половины трудоспособного населения России, что, в частности, свидетельствует о нелегитимности российского рынка труда (Там же), но также и об отсутствии информации о распространенности гибких форм занятости и, в частности, занятости дистанционной. В Беларуси, где с введением в 2015 г. Декрета № 3 «О предупреждении социального иждивенчества» определенная часть частных и индивидуальных предпринимателей «вышла из тени», разность между численностью работоспособного и занятого населения все еще составляет около 1 млн человек (20%). Правда, белорусские эксперты полагают, что значительная их часть не принадлежит к белорусской «серой» экономике, а работает (легитимно или нелегитимно) за пределами страны (Спасюк 2016). Но и для 4,5 млн официально занятых белорусов отсутствует статистика по гибким формам занятости.

В странах, где дистанционная занятость рассматривается как важный ресурс повышения эффективности экономики, ее распространенность представляет интерес для многих «серьезных» организаций. Например, Служба США по управлению персоналом (U. S. Office of Personnel Management) ежегодно представляет Конгрессу отчет о состоянии программ удаленной работы в Федеральном правительстве, и эти отчеты находятся в свободном доступе на сайте [Telework.gov](https://www.telework.gov/reports-studies/reports-to-congress/annual-reports/) (<https://www.telework.gov/reports-studies/reports-to-congress/annual-reports/>). Статистикой удаленной работы интересуются также страховые агентства. Согласно данным страхового агентства Bolt (<https://www.boltinsurance.com/knowledge-center/infographics/>), из 140 млн работающих американцев 30 млн (более 20%) хотя бы раз в неделю работает «из дома» (from home), а количество дистанционных работников с полной занятостью увеличилось с 3 млн в 2012 г.

до 4,9 млн в 2016 г. Другими словами, их количество увеличилось за четыре года на 63%, хотя в целом остается невысоким — 3,5% от численности трудоспособного населения. Ценность информации об удаленной занятости настолько высока, что интернет-ресурсы организации Telework Research Network (Исследовательская сеть удаленной работы) закрыты для доступа из многих регионов мира. Все это позволяет с высокой степенью уверенности предположить, что исследования удаленной занятости производятся не только «классическими» статистическими методами сбора данных, но и методами анализа «больших» данных из административных баз, о которых уже приходилось писать раньше (Терещенко 2011: 65). Использование таких данных позволяет также установить близкий к тотальному контроль за деятельностью дистанционных работников.

В отсутствие официальной статистики, в России, Беларуси и многих других странах необходимо обращаться к результатам частных исследований. Например, по данным интернет-ресурса Superjob, работающего на российском рынке труда, 10% российских компаний имеют удаленных работников в штате, и еще в 20% компаний они работают на аутсорсинге. Большинство «удаленных» работников являются IT-специалистами — 23%; далее следуют менеджеры отдела продаж — 18%, бухгалтеры и финансисты — 11%, рекрутеры — 10%, и дизайнеры — 9% (Ульянова 2014: 57). Попытки оценить общее количество удаленных сотрудников пока не обнаружены.

Пилотное исследование, проведенное в 2014 г. среди студентов Белорусского государственного университета, искавших работу через интернет, показало, что дистанционную работу нашли 18%, работу в «обычной» организации — 40%; пока не нашли работу — 31%. И только 10% студентов никогда не искали работу в интернете (но они же не искали ее и никакими другими способами).

Вместо заключения

В качестве первоочередных задач изучения влияния ИКТ на рынок труда видятся следующие.

Профессиональная структура рынка труда: какие профессии исчезли / изменились / появились (без отсутствия государственной статистики эту задачу можно решить только на уровне этнографического решения).

Структура и распространенность гибкой занятости: дистанционная работа на организацию, заемный труд, фриланс, дауншифтинг.

Компетентностная структура:

- как (не)владение ИКТ влияет на статус сотрудника и вынужденную / добровольную профессиональную мобильность, дауншифтинг, переход на дистанционную работу;
- как оно связано с социально-демографическими и другими характеристиками сотрудников (цифровое неравенство);
- влияет ли вынужденное и добровольное изменение статуса работников на организационную культуру; выпадение из нее.

Методологические проблемы:

- труднодоступность «дузеров» и, возможно, дауншифтеров и фрилансеров;
- многофакторность решения о повышении/изменении квалификации;
- необходимость процессуального (лонгитюдного) подхода: опросы 1) в момент принятия решения и 2) спустя 2–3 года;
- методика(и) измерения ИКТ-компетентности;
- высокая стоимость и трудоемкость.

Литература

1. Божков О. Б. Социология. Курс лекций. — СПб: Эйдос, 2015. — 192с.
2. Бойчук Н. И. Организация и нормирование труда. Учебно-методический комплекс. — М.: Проспект, 2015. — 216 с.
3. Веремейко Ю. Новые формы организации труда: надомная работа и дистанционная занятость // Заработная плата. — 2013. — № 31 (799).
4. Веремейко Ю. Особенности использования дистанционного труда // Заработная плата. — 2007. — № 10 (22).
5. Козина И. М. Трудовые отношения в условиях лизинга персонала // XIV Апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества, книга 4. — М.: ВШЭ, 2014. — С. 143–151.
6. Пархименко В. А. Специальность «Электронный маркетинг» // KV: Компьютерные вести. Пульс цифрового мира. URL: <http://www.kv.by/spec/elektronnyi-marketing> (дата обращения: 12.01.2016).
7. Социальное расслоение возрастной когорты: Выпускники 80-х в постсоветском пространстве. Международный лонгитюдный проект «Пути поколения»: третий этап / М. Х. Титма (отв. ред.). — М.: ИС РАН, 1997. — 278с.
8. Спасюк Е. Куда пропал миллион рабочих рук? // Белорусские новости. URL: http://paviny.by/rubrics/society/2016/02/09/ic_articles_116_190943 (дата публикации: 09.02.2016).
9. Терещенко О. В. Перспективы количественной методологии // Социология. — 2011. — № 1. — С. 55–67.
10. Тощенко Ж. Т. Прекариат — новый социальный класс // Социологические исследования. — 2015. — № 6. — С. 3–13.
11. Ульянова Н. Концепции удаленной работы уже 40 с лишним лет // Бизнес-журнал. — 2014. — № 8— С. 56–58.
12. Харченко В.С. Фриланс как стиль жизни в современном российском обществе: дис. ... канд. социол. наук. — Екатеринбург, 2013.
13. Jack M. Nilles Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce. — N. Y.: John Wiley @ Songs, 1998. — 330 с.
14. Jack M. Nilles Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow. — N. Y.: John Wiley @ Songs, 1976. — 196 с.

Б. И. Максимов

О ПРОБЛЕМАХ И ПУТЯХ ВОЗРОЖДЕНИЯ СЕЛА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА³⁸

Пояснения автора. *Статья написана к чтениям памяти В. А. Ядова, бывшего первым настоящим социологом в стране, после того как сама «социология» появилась в ряду разрешенных наук. Существовала установка — что изучать, когда основные законы общественного развития уже прописаны, при этом не только штыком, но и пером?! В. А. Ядов был одним из первых, кто проводил конкретные социологические исследования.*

Социология Ядова много дала трудовой сфере промышленного производства, недаром ее называли отчасти трудовой. Разработки ее известны всему миру. А вот в социально-трудовую сферу и вообще жизнь села она меньше заглянула. Поэтому актуальной была Международная научная конференция — Седьмые Санкт-Петербургские социологические чтения «Социальные проблемы российского села и аграрных отношений», состоявшиеся 16–18 апреля 2016 г. в Пушкине, в Пушкинском аграрном университете под эгидой Петербургского гос (большого) университета³⁹. И вот тема села перекликается с докладами на ядовских чтениях. При этом мы будем обращать внимание на человеческий капитал, принимая его понимание и особенно важное значение по лучшему на сегодняшний день трудовому словарю⁴⁰. В социально-трудовой сфере села именно человеческий капитал работников, жителей населенного пункта, социальных групп, играет ключевую роль.

Актуальность исследования. Об актуальности исследований путей возрождения села свидетельствует прежде всего высокопроблемное состояние российского аграрного производства, сферы сельской жизни, различные для разных регионов, но практически всеобщие⁴¹. По почти единому мнению ис-

³⁸ Этот текст очевидно не соответствует требованиям, которые предъявлялись авторам. Но мы помещаем его, несмотря на это, как последний, написанный Борисом Ивановичем Максимовым, который скончался 7 июля 2016 г.

³⁹ Социальные проблемы российского села и аграрных отношений: материалы междунар. науч. конф Седьмые Санкт-Петербургские социологические чтения. СПб., 2015. С. 236–240.

⁴⁰ Социология труда: Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В. А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 399.

⁴¹ Российский статистический ежегодник: стат. сб. М.: Росстат, 2013. С. 117, 150, 386, 390, 396.

следователей, реформы сельского хозяйства 1990-х гг. привели к результатам, обратным ожидаемым, ухудшили положение аграрного сектора экономики и крестьян, были в основном разрушительными, в некоторых случаях — до крайней степени. Хуже всего то, что процесс деградации сельской сферы, по крайней мере Северо-Запада, продолжается до сих пор и имеет тенденцию к существованию в перспективе. Статистика подтверждает это. Так, посевные площади с 1990 г. по 2012 г. сократились с 117 тыс. га до 76 тыс., валовой сбор зерна (с которым руководство страны отмечает благополучное положение) с 104 млн. тонн, численность крупного рогатого скота с 57 млн. голов до 20 млн., в т. ч. коров — с 20 млн. до 5 млн., число занятых в экономике с 8996 тыс. уже в 2000 г. до 6467 тыс. в 2012., численность малоимущего населения (с доходами ниже прожиточного минимума) составляет в 2000 г. — 31,9%, в 2010 г. — 40,2%, в 2012 г. — 40,4%, номинальная начисленная заработная плата в 2000 г. — 985 руб., в 2010 г. — 10668, в 2012 г. — 14129 при уровне во всей экономике в те же годы — 2223, 20952, 26629.

Об актуальности исследования именно «человеческого капитала» судить сложно. В электронном каталоге Российской национальной библиотеки числится 4614 книг и журналов, в названии которых содержатся слова «человеческий капитал». Особенно сложно в сфере сельскохозяйственного труда. Ввиду множества проведенных исследований и имеющихся публикаций, нечеткого выделения концепта «человеческий капитал», он рассматривается то как экономическая, то как социальная категория, применительно к различным отраслям и видам производства, труда, и классифицировать результаты исследования можно лишь в общем виде.

Малоисследованными и актуальными остаются роль, место, специфика человеческого капитала специально в аграрном производстве в аспекте положительных факторов (положительного опыта). Особенно в свете выявления путей возрождения села. Основное внимание в исследованиях, публикациях уделяется описанию, анализу отрицательного опыта при одностороннем и неполнотворном подходе.

Проблемность объекта, предмета и их исследования. По результатам изучения литературы, статистических данных, проблемность исследованию придают прежде всего тенденции ухудшения положения села Северо-Запада. Отсюда самая первая проблема — хотя бы остановить процесс разрушения.

Вырисовываются и другие проблемы, связанные с состоянием сельского хозяйства⁴².

⁴² Давно звучат предостережения о продовольственной безопасности (при импорте продовольствия на 80%), при этом не только вследствие политических обстоятельств, возможных козней мировых гегемонов, но и просто по причине ограниченности мировых продовольственных ресурсов. Возможно ли решение проблемы продовольствия без возрождения отечественного сельского хозяйства? Разрушенное сельское хозяйство, сельскую жизнь весьма трудно восстановить, особенно уклад, образ жизни, это труднее, чем остано-

Как бы несуществующей, невидимой проблемой является сохранение, создание хотя бы приемлемых условий жизни для остающегося сельского населения, работающего и неработающего, преимущественно старшего возраста, нередко лишенного элементарного (минимального) медицинского обслуживания, проживающего в заброшенных деревнях. Политики, общественные деятели любят ссылаться на «цивилизованные страны», где обеспечивают обещество продовольствием 5% населения, как бы намекая, что отечественные 30% являются излишними и не оправдывающими дотаций на сельское хозяйство. Возможно ли создание приемлемых условий?

Россия долгое время спасалась от процессов депопуляции путем черпания людских, трудовых ресурсов из сельской местности. Но этот источник иссякает, а города, как известно, плохо или совсем не воспроизводят себя (даже при существовании — и исправном индексировании — материнских капиталов).

Как известно, звучат и мнения международной общественности, что если Россия не способна, не желает сама обрабатывать пригодные под сельское хозяйство территории (земли), потребность в коих в мировом масштабе возрастает, то надо отдать (отнять?) их в международное использование. При нарастании мирового продовольственного кризиса Россию может не спасти и ядерное оружие. Как выглядит состояние российского сельского хозяйства в мировом контексте продовольственной проблемы?

Еще одна невидимая проблема — что будет с сельскими территориями при вымирании на них коренного населения? Еще полбеды, если они зарастут лесом, кустарником, как в доисторическое время. Но они могут быть — при стихийных процессах — заняты представителями других этносов (без вооруженного захвата) с соответствующей (точнее — несоответствующей) жизненной ориентацией. В сообщениях с мест приводятся, например, данные об ориентации жителей сибирских сел не на Запад, а на Восток, не на Москву, а на другие столицы. На Северо-Западе хотя бы соседи, на которых можно ориентироваться — ближние. Каковы конкретно опасности, риски забрасывания сельских территорий?

Главный проблемный фактор бедственного положения сельской сферы, по публикациям, не экономические, а социальные моменты, «человеческий,

вить разрушение. Разумеется, при экстремальных, мобилизационных мерах можно быстро распахать и засеять поля, но если они не сильно заросли (а на Северо-Западе зарастание идет быстро); должны быть, по крайней мере, семена. Для восстановления животноводческой отрасли нужны долгие годы. Еще более тяжелой проблемой является восстановление сельского населения. При сегодняшнем состоянии и темпах обезлюдивания сельских территорий просто не видно путей остановки депопуляции сельского населения. Во многих местах пройдены критические точки, налицо известный процесс исчезновения сельских поселений или превращения их в «дачные деревни», отдаляющиеся от истинного назначения деревень — обработки, использования земли. Все же есть пути остановки депопуляции и сохранения сельской жизни в целом?

субъективный фактор», можно сказать — компоненты человеческого капитала, преимущественно не отдельных работников, а всего населения, главным образом руководящих инстанций разных уровня и специализации. До сих пор не введена действенная концепция организации аграрного производства, вышедшего из весьма специфического советского периода и не менее специфического периода реформ, явные ошибки реформаторов перестройки не исправляются, результаты исследований остаются разрозненными, неиспользуемыми. Вообще, сельская сфера лишена адекватного общественного внимания, по-прежнему считается второсортной⁴³.

Особенно угрожающим выглядит процесс деградации сельского населения, носителя совокупности компонент широкого человеческого капитала, отмечаемый многими исследователями. При отсутствии занятости «людям некуда деваться». Наступает обнищание, с ним приходят алкоголизм, воровство, преступность, массовые увольнения из хозяйств, покидание сельских поселений; поля забрасываются, зарастают. Такие хозяйства могут рассчитывать только на помощь со стороны (в том числе покупку крупным предприятием). Процесс разрушения становится трудно обратимым. В качестве примера — публикация об истории одного сибирского хозяйства (совхоза), дошедшего от относительно благополучного существования до размеров фермерского хозяйства и катастрофического уменьшения числа работников, жителей поселения⁴⁴.

В исследовательском плане весьма проблемным представляется рассмотрение процессов сельской жизни сквозь призму, в контексте человеческого капитала, анализ взаимосвязи, взаимовлияния внешних условий (факторов) и компонент человеческого капитала, которые взаимодействуют, как отметила одна исследовательница, по принципам синергетики. Ведь практически никто не обозначает свой анализ в этом ракурсе. Тем более, в сельхоз. труде, который оценивается как специфический, отличающийся от промышленного (целым набором факторов внутренней и окружающей среды). Наличие дополнительных связей усложняет анализ (например, с учетом отношений родства, знакомства, открытости сельской сферы, обычаев, в том числе местных и др.). Надо конструировать специфические методические приемы для улавливания скрытых факторов, мотивов, отношений.

⁴³ В частности, существует угроза усиления, убыстрения процессов разрушения вследствие вступления России в ВТО. Хотя звучали заверения властей о принятии гарантий при вступлении в ВТО, на практике можно наблюдать формальность, недейственность этих гарантий. Общим является мнение как ученых, так и практиков, что вступление в ВТО добьет российское сельское хозяйство (а с ним и основы нормальной, полноценной сельской жизни в целом).

⁴⁴ Карнаухов С., Черемных Н. Пациент скорее мертв? (история одного сибирского сельхозпредприятия) // Вдали от городов. Жизнь постсоветской деревни. СПб.: Алетей, 2013. С. 216–229.

Возможные пути возрождения села (гипотезы). Можно вначале отметить, что пути возрождения, как правило, взаимосвязаны, представляют комплекс мер, когда последующие зависят от предыдущих и т. д. (например, занятость зависит от восстановления предприятий, а они — от инвестиций и т. д.). В этом сложность и трудность планирования и реализации мер (требуется синхронность).

Из анализа литературы, результатов собственных интервью можно уже в настоящее время назвать несколько возможных мер (путей) вклада в процессы возрождения села, по мере возможности — в ракурсе человеческого капитала.

М. Ю. Лавруков, Е. А. Стружкова из Петербургского аграрного университета, реализуя концептуальный подход, информируют об инициативном создании своей концепции «Разумная аграрная политика», составленной в соответствии с Государственной программой развития сельского хозяйства и представляющей дополнительный ряд мероприятий для ее реализации. Основной направленностью концепции является развитие кадрового, технико-технологического потенциала территорий РФ, а задачами — включить молодежь в процесс формулирования идей, сформулировать принципы информационной политики, организовать единое информационное пространство, формировать систему стимулирования молодежных инициатив. В основе концепции лежат принципы: комплексный подход, системность, процессное видение, метрологическая состоятельность. Отдельно рассматривается «разумная кадровая политика» как государства, так и корпораций. При этом подчеркивается, что современная технологическая база требует не просто высококвалифицированного, а творческого, креативного работника. Система подготовки такого специалиста должна осуществляться на принципиально новом уровне. Очевидно, речь идет о мобилизации компонент человеческого капитала молодежи, особенно учащейся, занятой интеллектуальным трудом — актуальная задача⁴⁵.

Элементы, разработки, документы концептуального, программного подхода выдвигают и другие исследователи, а также государственные органы. Можно констатировать наличие в настоящее время ряда концепций, доктрин, дорожных карт, прогнозов и целевых программ «устойчивого развития сельских территорий» или касающихся такого развития на уровне Правительства, Президента (более 10 документов), в том числе «Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013–2020 гг.», утвержденная постановлением Правительства РФ от 19 декабря 2014 г.⁴⁶

⁴⁵ Лавруков М. Ю., Стружкова Е. А. Концепция разумной аграрной политики // Социальные проблемы российского села и аграрных отношений: материалы Междунар. науч. конф. Седьмые Санкт-Петербургские социологические чтения. СПб., 2015. С. 236–240.

⁴⁶ Там же. С. 240.

Участники конференции 2015 г. в Петербургском (Пушкинском) аграрном университете называют ряд и других предложений («путей преодоления», трансформаций, инноваций, преобразований) конструктивного характера (например, Девяткина Л. Н. Российская деревня — зона гуманитарной катастрофы: пути преодоления)⁴⁷. При таком обилии неиспользованных результатов исследований, публикаций, рекомендаций, но и программных документов, в том числе на государственном уровне, трудно сказать что-то новое о проблемах и путях возрождения села. В таких условиях неминуемо такая же участь постигнет разработанные в будущем предложения по результатам исследования, в том числе и наши, тем более что им далеко до статуса государственных программ. Остается надеяться, что наши результаты видения в ракурсе человеческого потенциала и обращения внимания на положительный опыт вызовут интерес (и использование) и без статуса государственных бумаг.

В то же время возникает вопрос — почему же не видно результатов работы такого огромного количества интеллектуальных продуктов? Ведь некоторые из упомянутых государственных программ существуют с 2000 г. и простираются до 2020 г. Или, на деле, главной, по крайней мере — равной — проблемой, наряду с исследованиями, представляет процесс использования (реализации, внедрения) результатов исследования, анализа?! Социология постоянно спотыкается об этот барьер, но упорно не хочет замечать его. По крайней мере, автору неизвестно ни одно исследование, посвященное процессу реализации социологических результатов. Остается сделать вывод, что они (результаты) никому не нужны, ни потенциальным потребителям, ни самим социологам, в том числе научным начальникам.

Наши предварительные предложения опираются на упомянутую массу уже существующей исследовательской информации. Некоторые из них лежат на поверхности, известны всем, но требуют артикуляции вновь и вновь.

Первым фактором процесса возрождения, по мнению и респондентов, и исследователей, является изменение общего (общественного, государственного, ведомственного, публичного) отношения к селу, которое «с советских времен рассматривается как неисчерпаемый, дешевый, почти дармовой источник всевозможных ресурсов, а люди, живущие в деревне как люди второго сорта, трудовые, военные, демографические ресурсы, потребляемые и презираемые». Из правителей Б. Н. Ельцин проявил кипучую энергию по развалу существовавшей системы. Д. А. Медведев перед своим президентством вел национальную программу по сельскому хозяйству, в центре которой поставил личные подворья, возвращавшие крестьян к единоличному хозяйству, процветавшим в XVIII — XIX вв. «В связи с санкциями, встрепенулись, спохватились по поводу импортозамещения, но для этого нужна база. А база не наращивается, а тает. Надо же относиться к сельскому хозяйству не как к дойной корове, главная забота о которой — во время подоить. Доярки зна-

⁴⁷ Там же. С. 155–160.

ют — коровушку нужно лелеять». Дефицит внимания мы вынесли как «важнейший результат» исследования (см. соответствующий раздел отчета)⁴⁸.

Из более конкретных вещей можно наглядно говорить на типичном примере положительного опыта конкретных хозяйств ((в том числе образцового хозяйства «Партизан», с руководителем которого проводились интервью).

Большие, по сравнению с другими формами, шансы на выживание имеют хозяйства, организованные по типу предприятия, достаточно крупного. Разрозненным, мелким фермерским хозяйствам не хватает инфраструктуры, семян, севооборотов, ремонтной базы и др.

Нужны подготовленные кадры руководителей, современных, образованных, обученных специально и имеющих опыт работы в так называемых рыночных условиях. Не просто выдвинутых на собраниях, а менеджеров. «Партизану» повезло, сюда приехал образованный, опытный руководитель. Из мест, где такие кадры готовят, Пушкинский университет представляется подходящим местом для выращивания директоров хозяйств.

Про промышленность говорят о реиндустриализации, или переходе прямо к экономике знаний, в крайнем случае, о высокотехнологичном оборотовании, продукции, отраслях, а то, что в сельском производстве нужна своя модернизация, — не услышишь, не увидишь в СМИ, речах государственных деятелей. Упоминаются мизерные отчисления. А в то же время самим хозяйствам, особенно мелким, не справиться с модернизацией». «Партизану» повезло — его приобрела фирма, занимающаяся молокоразливочными автоматами. Она дала деньги для мелиорации земель, закупки современной техники. И, главное, вывела на рынок в Петербурге.

Этот пример позволяет сформулировать возможно неожиданно звучащее в настоящее время предложение. Когда-то было распространено шепотство промышленных предприятий над колхозами. Не стоит ли сейчас, в качестве специфической российской меры, хотя бы временной, практиковать симбиоз состоятельной промышленной фирмы с потенциально состоятельным сельским СПК? Как будто необычная форма. Но она практиковалась в начале перестройки, а в отдельных местах сохранилась и сегодня. Во всяком случае «Партизан» демонстрирует эффективность такого варианта.

⁴⁸ По результатам исследований, одним из достаточно известных, но не ценимых, глобальных и важнейших факторов возрождения или застоя села является внимание или дефицит общественного внимания к сельскохозяйственному производству и сельской сфере в целом. Невнимание в настоящее время распространяется на все уровни сельской жизни и проявляется в самых различных формах. Всплеск внимания в связи с продовольственными санкциями был спорадическим. Существует более десятка концепций, доктрин, дорожных карт, прогнозов и целевых программ, в том числе правительственного уровня, которые остаются мертвым интеллектуальным (человеческим) капиталом вследствие невнимания к ним.

Самая главная и острая проблема в условиях Ленинградской области — люди. Люди, в первую очередь — работники. Деревни обезлюдели, и процесс умирания поселений продолжается. И директор «Партизана» и другие руководители говорят, что если даже есть работоспособные люди на селе, то они во многих случаях «разучились» работать или не научились. «Даже когда платят нормальную зарплату, мужики пьют на работе, прогуливают, не держатся за место». И директор вынужден заказывать мигрантов, которые не решают проблему.

Для решения кардинальной проблемы с кадрами, населением, говорят директора, нужны и кардинальные меры. Из интервью с директором: «Ориентироваться надо, конечно, на своих либо приезжих из городов, но российских. Я понимаю, разумеется, что эта фраза у вас вызывает усмешку. Но она, однако, может быть реальной, когда условия жизни на селе будут не только не хуже городских, — лучше, выше городских. Соединенными с преимуществами жизни (проживания) вблизи от природы. На такой уровень надо ориентироваться, брать за цель. Тогда появятся и люди. Это возможно».

Кроме экономического подхода, который всегда доминирует, неплохо бы озаботиться жизнью остающегося крестьянского населения, частности стариков. Как будто бы в цивилизованной Ленинградской области они говорят в интервью, что чувствуют себя заброшенными, особенно по части медицинского обслуживания, обреченными на умирание «молча».

Надо оттенить аспекты человеческого капитала в этих формулировках. В первой из них имеется в виду явно компонента капитала — направленность общественного внимания, особенно руководства страны. Во второй речь идет о человеческом капитале руководителей конкретных хозяйств, о подготовке, сформированной в соответствии с современными требованиями. Формулировка о покупке сельских хозяйств крупными предприятиями выглядит чисто экономической, но осуществлению покупки предшествует решение о совершении такого рода акта — явно из компонент человеческого капитала. В формулировках о кадрах работников речь идет именно о качествах человеческого капитала, которые не сводятся к профессиональной подготовке (обучению), включают черты личности работников, легко разрушаемых, но трудно восстанавливаемых. Ситуацию усугубляет то обстоятельство, что нельзя рассчитывать на смену поколений и, соответственно, ориентаций личности. Молодежь, выпускники школ (где они имеются) чаще всего уезжают из сел в города, на учебу, в армию, другие территории и в большинстве случаев не возвращаются. Забота о старших поколениях сохраняет (охраняет, удерживает) социально-бытовую базу для следующих поколений (по крайней мере, для возвращения в «отчий дом» в порядке навещения родителей, «родных мест»).

Как кризисную ситуацию в сельском хозяйстве создали не только экономические обстоятельства, а в известной мере человеческие отношения, обусловленные человеческими капиталами различных социальных групп, так

и возрождение села будут творить эти группы, вооруженные человеческими капиталами, только иной ориентации.

Здесь упоминается благополучное хозяйство, образовавшееся при стечении удачных обстоятельств. Но совсем рядом, в десятке километров, расположено село, где с самого начала хозяйство было развалено, техника распродана или разворована, директор перепрофилировал бывший совхоз под лесозаготовительный участок (пилораму). Дела как-то идут, но поля заброшены, заросли кустарником, люди разбрелись кто куда. Такие хозяйства составляют особую группу, их либо надо вообще закрывать или перепрофилировать на сельское хозяйство заново.

Литература

1. Карнаухов С., Черемных Н. Пациент скорее мертв? (история одного сибирского сельхозпредприятия) // Вдали от городов. Жизнь постсоветской деревни. — СПб.: Алетей, 2013. — С. 216–229.
2. Лавруков М. Ю., Стружкова Е. А. Концепция разумной аграрной политики // Социальные проблемы российского села и аграрных отношений: материалы Междунар. науч. конф. Седьмые Санкт-Петербургские социологические чтения. — СПб., 2015. — С. 236–240.
3. Социальные проблемы российского села и аграрных отношений: материалы Междунар. науч. конф. Седьмые Санкт-Петербургские социологические чтения. — СПб., 2015.
4. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь /отв. редактор В. А. Ядов. — СПб.: Наука, 2006.
5. Российский статистический ежегодник: стат. сб. — М.: Росстат, 2013. — С. 117, 150, 386, 390, 396.

ЗОНЫ УЯЗВИМОСТИ В ПРОСТРАНСТВЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

Ж. Т. Тощенко

ПРЕКАРИАТ — НОВОЕ ЯВЛЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА⁴⁹

Вместо введения

38 млн. трудоспособного возраста работают в непрозрачных условиях, что представляет серьезную проблему для всего общества.

О. Голодец, вице-премьер правительства РФ

Понятие «прекариат» образовано от двух слов — *от лат. precarium* — неустойчивый, нестабильный, негарантированный и слова «пролетариат», который в свое время представлял класс, отчужденный от результатов труда и подвергающийся эксплуатации в интересах господствующего класса — буржуазии. Прекариат — принципиально новое образование, означающее наличие социального слоя, который олицетворяет отчуждение не только от результатов труда, но и от всего общества. Значительные социальные группы, испытывающие особые, изощренные формы эксплуатации их труда, их знаний, их квалификации, а в конечном счете и качества жизни. В эти группы входят те, кто занят временной, эпизодической работой, вовлечен в теневой или, как выразилась О. Голодец, «нелегитимизированный» сектор рынка труда, вследствие чего эти люди имеют урезанные социальные права и обладают ущемленным социальным статусом. В целом эти группы образуют достаточно значительный слой во многих странах мира, достигая от 30 до 40% численности трудоспособного населения. Таким образом, мы вправе говорить о некоем социальном слое, образующем, на наш взгляд, новый социальный класс, который во многом определяет лицо современных обществ. Останемся на этом подробнее.

Этот феномен возник постепенно, не сразу. Мы не будем останавливаться на исторических предшественниках прекариата. Люди с временной занятостью и сезонной работой в той или иной мере всегда были в истории каждого общества

⁴⁹ Выполнено в рамках проекта РФ №14–18–02016

во все периоды своего существования. Проанализируем современный период, когда эти группы стали представлять не эпизодическое, а устойчивое и все увеличивающееся преобладание специфических форм использования трудоспособного населения и формирования специфических социально-экономических отношений. Эти группы начали складываться под воздействием идей и политики неолиберализма в 60--70-е годы прошлого века. Неолибералы категорически отрицали роль государства в решении экономических проблем, на дух не переносили идеи централизованного планирования и регулирования. Они характеризовали мир и страны рыночной экономики как свободное пространство, в котором трудовая занятость, прибыль и соответственно инвестиции без всяких ограничений перетекают туда, где для капитала нет никаких ограничений. Более того, они категорически выступили против социал-демократической политики, которую в той или иной мере исповедовали в послевоенное время большинство стран Западной Европы. Неолибералы были убеждены, что социальные гарантии для рабочего класса, уступки профсоюзам неизбежно ведут к замедлению экономического роста, ускорению деиндустриализации, понижению эффективности производства. Они также доказывали, что развитие экономики, успешное повышение конкурентоспособности возможно в условиях, когда принципы рынка будут пронизывать не только экономику, но и все сферы жизни общества. В конечном счете эта установка реализовала основную цель неолибералов — *переложить бремя рисков, все заботы об общественной и личной (приватной) жизни на плечи самих людей*. Либералы отказывались обращать внимание на тот факт, что такая организации жизни экономики повышает уязвимость людей, делает их зависимыми от обстоятельств, на которые они не могут повлиять. *Этой политикой неолибералов была порождена изощренная эксплуатация трудовых ресурсов, которая максимально освобождает собственника от ответственности за нормальное существование миллионов людей и их семей. В результате возник класс, который мы вправе называть прекариатом.*

Из чего состоит современный прекариат?

Во-первых, это часть трудоспособного населения, постоянно занятого на временной работе. Эта социальная группа, насчитывающая в России, по экспертным оценкам, от 30 до 40 % трудоспособного населения, ограничена и лишена тех прав, которыми обладают постоянно работающие сотрудники, имеющие гарантированную занятость. Члены этой группы, как правило, не обладают социальными правами, у них нет оплачиваемого отпуска. Они не могут рассчитывать на помощь в приобретении жилья. Забота о детстве становится их личным делом, так же как и получение образования и повышения квалификации. Это дополняется тем, что у временных работников практически полностью отсутствуют возможности профессионального роста, профессиональной карьеры. *И главное — временная занятость становится постоянно действующей величиной, которая начинает сопровождать человека всю жизнь.*

Во-вторых, *прекариат состоит из людей, работающих неполный рабочий день или перебивающихся сезонными и случайными приработками*. Этот феномен позволяет скрывать масштабы безработицы. Обычно в подавляющем числе случаев это люди, вынужденно согласившиеся работать неполный рабочий день. Причем как показывает практика, им приходится работать больше и получать за свой труд меньшее вознаграждение, чем они рассчитывали. Более того, многие из этой группы лиц нередко обнаруживают, что они подвергаются большей эксплуатации и самоэксплуатации, которая неадекватна вознаграждению за их труд.

В-третьих, прекариат представлен еще и безработными, численность которых также значительна. Особенно резко она возрастает в годы кризиса. Причем, по мнению экспертов, разрыв между регистрируемой и общей безработицей колеблется в пределах 3,5 до 7 раз. Академик и советник президента РФ С. Глазьев считает, что «скрытая безработица составляет до 20%» (Цит. по: Истомин 2015:17). Причем следует особо отметить, что скрытая безработица часто маскируется под нежелание регистрироваться, под случайные приработки, под эпизодическую занятость в личном, особенно сельском хозяйстве. Ожидается, что 2015 г. принесет значительное увеличение безработных. Об этом прямо заявил вице-премьер И. Шувалов, выступая в Давосе: «нужно готовиться к росту безработицы».

В-четвертых, в прекариат мы включаем и людей так называемых свободных профессий — специалистов по информационным технологиям, программистов и др., которые заняты фрилансом. Их иногда представляют приверженцами свободолобивого духа, независимых от строгой и мелочной регламентации официальных (государственных, акционерных, частных) предприятий и организаций (Давыдов 2014:139–141). Но их нонконформизм, отсутствие внешнего повседневного контроля на деле оборачивается тем, что эта показная и иногда в чем-то привлекательная независимость поражена теми же ограничениями, как и весь прекариат — беззащитностью, отсутствием социальных гарантий, оставлением человека в одиночестве в случае непредвиденных жизненных обстоятельств, лишением стабильности и уверенности в будущем.

В-пятых, аналогичные характеристики можно отнести и к занятым заемным трудом (Голодец 2013).

В-шестых, к прекариату примыкают, на наш взгляд, часть мигрантов, трудом, суть которого заключается в найме в свой штат работников, которые выполняют заказы или оказывают услуги другим фирмам (предприятиям, организациям) численность которых во многих странах мира, в том числе и в России, значительна. Их положение также характеризуется как ситуация, в которой многие из них ущемлены в правах, они ниже оплачиваются по сравнению с официальными гражданами, им не гарантируются многие социальные блага. Нередко они подвергаются если не прямой, то косвенной этнической и религиозной дискриминации (Малахов 2015:115).

И, наконец, прекариат пополняют стажеры и часть студенчества, которые претендуют на то, чтобы занять в обществе и профессии устойчивое положение. Эта часть молодежи находится в состоянии неопределенности, соглашаясь на случайные и непостоянные виды занятости, часто ниже своих возможностей и оправданных претензий занять достойное место в жизни.

Таким образом, в России, как и во всем мире, в конце XX — начале XXI веков появился новый социальный класс — прекариат, который характеризуется временной или частичной занятостью, носящей непреходящий, постоянный и устойчивый характер. Причем необходимо отметить, что его численность постоянно растет, имеет устойчивую тенденцию к увеличению, в том числе и за счет людей, пока имеющих постоянную занятость и которых часто относят к среднему классу.

Основные черты прекариата

Прежде всего, для прекариата характерно *неустойчивое социальное положение*, ведущее к «деинтеллектуализации труда» (Гринберг 2009:4), деформации трудового процесса. Это касается не только мелких и средних производителей, но и гигантов, как Газпром, Роснефть, IBM. Последняя уже объявила в конце 2014 г. о сокращении штата работающих почти на одну четверть. Это коснется 110 тыс. работников.

Особо подчеркнем, что массовое лишение рабочих мест коснется не только рабочих, но и всех слоев населения и даже части среднего класса, который нередко представляется как образец стабильности и ориентир для подражания.

Провозглашаемое неолибералами гибкое использование трудовых ресурсов оборачивается для работника *потерей или снижением социального статуса*. И эта угроза понижения социального статуса серьезно волнует людей. По данным Всероссийского исследования экономического сознания (РГГУ, 2012 г., 12 регионов, 1207 чел), 31,2% считают, что существует реальная (полностью и частично) возможность лишиться работы.

В настоящее время в российской экономике сложилась ситуация, когда люди, которые по своим потенциальным возможностям и способностям вправе претендовать на соответствующую занятость, вынуждены соглашаться на менее оплачиваемую и непрестижную работу. Возникает *статусный диссонанс*. Особенно он характерен для молодежи, которая начинает свой жизненный путь и вынуждена соглашаться с предложенными условиями, но в то же время с надеждой, что это кратковременное явление, имеющее ситуативные издержки. Но уже и в этом случае в сознание этой группы закладывается ощущение несправедливости, которая может подтвердиться, исходя из собственного опыта и наблюдений за отнюдь не вдохновляющими их ситуациями.

Не менее важной характеристикой прекариата является *его социальная незащищенность, лишение его многих социальных гарантий*. Это проявляется не только в более низкой оплате труда. Прекариат лишен гарантий по охра-

не здоровья, помощи в обучении детей, в организации отдыха. Как правило, этим людям «не грозят» не только регулярные, но и эпизодические поощрения. Именно статус временного работника освобождает работодателя от излишних затрат на содержание трудовых ресурсов, сокращает его издержки, повышает доходность и, главное (мечта неолибералов), перекладывает заботу о нынешнем положении и о будущей жизни на плечи самого работника «в целях формирования у него самостоятельности, ответственности и конкурентоспособности». Прекариат, как правило, не имеет никакой правовой защиты (или она минимальна, урезана), что могло бы обеспечить гарантии занятости в обмен на согласие подчиняться, выполнять общепринятые требования и соблюдать определенную лояльность. По данным всероссийского исследования (1207 чел., в возрасте от 18 лет, 12 регионов, 2012 г., РГГУ), только 20,2% признали, что их работа по найму и/или дополнительная работа были официально оформлены трудовым соглашением с работодателем или уполномоченным им органом (Подробнее см.: Тощенко 2014).

Прекариат лишен перспективы, не видит будущего при нынешнем устройстве общества и государства. На деле это означает отказ от профессиональной карьеры, от профессионального роста, от профессиональной перспективы. Признание и отказ от этой установки в жизни дополняется тем, что *доход у прекариата нестабилен, случаен, колеблется в зависимости от самых различных обстоятельств.* Отсутствие уверенности в будущем переносится и на членов семьи, на ближайшее окружение, заставляя людей задуматься над путями выхода из создавшегося положения. В этой ситуации для людей возможны различные варианты поведения: а) смириться со сложившейся ситуацией, плыть по течению; б) искать варианты приспособления, используя кратко- или среднесрочные меры по стабилизации своей жизни; в) выступить с активными действиями, начиная от акций против правящего режима или окутаться, вступить в криминальную среду.

Прекариат по сути депрофессионален, ибо ему присуща частая смена мест приложения труда. И это не внутренняя потребность, а навязанная линия поведения неолиберальной экономикой, что касается огромной массы людей, которые во все большей мере работают не по полученной специальности. По выборочным исследованиям, если в 1995 г. только 17,6% не могли устроиться по своей профессии, то в 2002 г. их было 37%, а в 2013 г. — уже 49,1%. (Воловская и др., 2015). Каждый раз, теряя прежнее место работы, человек в большинстве случаев получает иную сферу приложения труда, требующего некоторого усредненного знания и определенного набора навыков, чтоб выполнять поручаемую ему работу. Это особенно наглядно проявляется в судьбе выпускников университетов и других учебных заведений. И в этой ситуации, несмотря на различие в целях добиться хотя бы какой-нибудь занятости, у всех представителей прекариата есть нечто общее — ощущение и понимание того, что их работа в большинстве случаев вынужденная, случайная, ненадежная (Бизюков 2014).

При определении имманентных качеств прекариата надо обязательно обратить внимание, что его положение характеризуется просто удивительным и поразительным обстоятельством — *многие из тех, кого относят к прекариату, ни разу не видели своего работодателя, не знают, кому принадлежат организации или предприятия, на которых они работают, не знают ни их планы по развитию или существованию, ни их будущее*. Т. е. это положение, отличное от пролетариата, делает прекариат абсолютно отстраненным от всякого возможного влияния и воздействия на те органы управления, которые руководят ими. Это удивительным образом совпадает с реалиями российской действительности.

Все это позволяет сделать вывод, что мир столкнулся с *новым видом отчуждения*, с которым в таком обличье и в таком масштабе история ранее не встречалась. *Место пролетариата занял прекариат*, который во многом схож с тем положением, который занимал рабочий класс в XVIII-XX вв. *Прекариат комплектуется, складывается практически из всех слоев современного общества*, олицетворяет огромную массу людей, занимающих неустойчивое, нестабильное социальное положение, которое носит не временное, а длительное состояние.

Место прекариата в структуре понятий о стратификации

Напомним, что в течение более чем двух столетий социальная мысль оперировала понятием «классовая структура». Основными классами были пролетариат (рабочий класс), буржуазия, крестьянство. Эта марксистская трактовка была несколько трансформирована в советский период: классами объявлялись рабочий класс, колхозное крестьянство с прослойкой — интеллигенцией и служащими.

Однако современный мир стремительно меняется. И не только в технико-технологическом, экономическом и политическом смысле. Меняется его социальная структура. Марксово представление о классах, в основе которого лежат отношение к собственности (средствам производства) и место человека в процессе труда, не в полной мере характеризует современное устройство общества. Однако классовая структура никуда не исчезла — она приобрела иной вид и иные параметры. А так как прежние ориентиры исчезли, начался поиск новых определений того социального состояния, которое характерно для большинства существующих в настоящее время обществ.

Реальная жизнь все же требует ответить на вопрос, имеющий не только теоретическое, но и практическое значение — а какова социальная структура современного общества, в том числе и российского?

Среди этого многообразия поиска ответа на вопрос о социально-классовой структуре особое место заняла концепция среднего класса. Она приобрела особую популярность и получили значительное развитие (Подробнее см. работы Л. А. Беляевой, М. К. Горшкова, Н. Е. Тихоновой и др.). Этому

классу приписывалась сравнительно высокая материальная обеспеченность, стабильный потребительский спрос, социальный престиж, гарантированная занятость, чувство автономности существования.

Наряду с таким подходом в трактовке социальной структуры стали созреть иные представления, которые в основу ее классификации ставили не доход и социальный престиж, а гарантии устойчивой трудовой занятости, наличие социальной защищенности, сохранения профессиональной идентификации и уверенность в будущем. Это становилось чрезвычайно важным хотя бы потому, что слои населения, обладавшие этими характеристиками, стремительно увеличивались за счет не только рабочего класса и крестьянства, а за счет всех слоев населения.

Однако такое осознание возникновения нового класса/слоя произошло не сразу.

Принципиально иной подход к осмыслению изменений в социальной структуре осуществили французские социологи в 1980-е гг., исследуя положение сезонных рабочих. П. Бурдьё расширил представление об этой группе, включив в анализ все расширяющуюся массу работников, занятых на временных и эпизодических работах. Именно тогда впервые появилось слово «прекариат», которым обозначали слой работников, который характеризуется нестабильной трудовой занятостью, отсутствием у них гарантированных социальных благ, незащищенностью в период сложных жизненных ситуаций (Bourdieu 1998).

К пониманию новой ситуации подошли и отечественные исследователи (Голенкова 2013; Бизюков 2014; Давыдов 2014), коллектив кафедры социологии Казанского университета, публицисты (Мельник 2007; Механик 2014; Мармер 2009), которые по-разному трактуют феномен прекариата, но все сходятся в том, что он представляет новое явление, с которым невозможно не считаться.

Все это позволяет утверждать, что наличие такого количества людей говорит не о некоторых издержках развития, а об устойчивой тенденции формирования нового социального класса — прекариата.

Социальные последствия существования и функционирования прекариата

Появление прекариата на исторической арене означает возникновение непредвиденных экономических, социальных, политических и культурно-нравственных эффектов, которые по своему значению и воздействию на жизнь обществ и государств превосходят известные истории деструктивных и долго действующих последствий.

В чем это проявляется?

С появлением и распространением политики гибкой занятости стало резко усиливаться социальное неравенство. Классовая структура, характерная

для индустриального общества, уступила место более сложному, но не менее классово обусловленному составу общества. Все материальные и финансовые ресурсы во все большей мере сосредотачиваются в руках небольшой группы людей, как в мире, так и в России. Так, в распоряжении 110 олигархов находится 35% активов.

Продолжается рост незащищенного или слабо защищенного населения. По данным всероссийского исследования экономического сознания (окт. 2012, 1207 чел.) 8% боятся увольнения, а еще 23,3% подтверждают, что такая угроза для них реально существует. Все большее и большее количество работников переходят в подвешенное состояние, образуя некую рыхлую, неопределенную и неустойчивую массу, которую волнует все возрастающая нестабильность и неустойчивость ее социального положения.

В силу такого состояния этот класс не является базой социальной поддержки официальной политики, ибо у него нет никаких оснований видеть в своем положении удовлетворяющее его социальное положение, которое обусловлено размытостью и неопределенностью социального статуса. Прекариат непременно будет искать, сначала стихийными, а в будущем и организованными действиями, выход из неопределенности своего положения. Одним из таких путей постепенного осознания своего положения станет его роль в олицетворении социальной напряженности. И хотя прекариат не осознал еще свое социальное образование «классом для себя», но это может произойти точно таким образом, как это случилось и с пролетариатом, долгое время бывшим «классом в себе».

Кроме того, у прекариата нет еще внятной политической программы, неясны еще лидеры, которые бы сплотили эти разношерстные ряды и подсказали средства и методы отстаивания своих интересов. Но несомненно одно, уровень недовольства в обществе питается в основном из этих рядов, а не из андеркласса и пауперизованных слоев населения. Стоит особо подчеркнуть, что недовольство копится также среди той части молодых интеллектуалов, которые внешне благополучны и устроены, но не чувствуют гарантированной стабильности, возможности строить профессиональную карьеру и обеспечить себе защищенное будущее.

Есть и другие негативные последствия, касающиеся в основном личной жизни людей. Прекариат не имеет отчетливого видения своего будущего, не уверен в обеспеченности своей жизни и гарантированности спокойной старости после завершения трудовой занятости. В этой ситуации изменяется отношение к труду, к служебным обязанностям. Стремясь сохранить свои рабочие места, часть работников для того, чтобы удержаться на плаву, трудятся на износ, стараясь доказать работодателям свою незаменимость, свою значимость и пользу, свою приверженность порученному делу, что нередко из-за перегрузок приводит к профессиональным заболеваниям, потере здоровья и истощению моральных и физических сил человека.

Происходит и духовно-нравственная деградации личности, потеря идеалов, веры в справедливость и правильное устройство мира.

Подобная неуверенность в своей нынешней и будущей жизни сказывается и на такой важной социальной проблеме, как вступление в брак и намерение иметь детей. В силу неустойчивости жизненных позиций решение этого вопроса откладывается на «потом», когда будет достигнута хотя бы относительно гарантированная занятость

Прекариат в значительной степени испытывает неуверенность в своем нынешнем и будущем положении. Отсюда страх, неверие, разочарование и отрицание официальных структур. Многие ощущают себя жертвой обстоятельств, на которые они никак не могут повлиять. Именно такое состояние приводит к росту самоубийств, по численности которых Россия занимает 4-е место в мире. Только за 11 месяцев 2014 г. покончили с жизнью 24690 человек.

Все это позволяет сделать вывод, что мы имеем дело с принципиально новым социальным образованием — прекариатом, который в настоящее время еще в немалой степени несет черты протокласса. Составляющие его социальные группы не выработали еще чувство солидарности, слабо или совсем не организованы, не имеют объединяющей, а только еще смутно осознаваемой политической программы и соответствующей идеологии. Прекариат все еще есть «класс в себе», который стоит на пороге превращения в «класс для себя». Он уже образует устойчивое социально-классовое образование, которое объединяет огромные массы людей и закрепляет их в статусе постоянной временности социального положения и отчетливого понимания ущербности и ограниченности в реализации своих возможностей и способностей. По мере осознания этих обстоятельств прекариат имеет тенденцию к превращению в потенции в опасное образование — будущий класс, от сознания и поведения которого будет зависеть судьба страны.

Литература

1. Бизюков П. Что такое прекариат? URL: https://www.gazeta.ru/comments/2014/04/29_x_6013393.shtml
2. Воловская Н.М., Плюснина Л.К., Русина А.В. Иноземцева А.В. Незанятое население и самозанятость в сибирском регионе // Социологические исследования. — 2015. — № 5.
3. Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая наука и социальная практика. — 2013. — № 3.
4. Голодец О. 38 миллионов трудоспособных россиян заняты непонятно чем // Российская газета. — 2013. — 3 апр.
5. Горшков М.К. Российское общество как оно есть (опыт социологической дигностики). — М., 2011.
6. Гринберг Р.С. Великая трансформация: невученные уроки. — М., 2009.
7. Давыдов А.П. Зинаида Голенкова и российская социология // Философские науки. — 2014. — № 10.

8. Зайцев Л.Н., Викулин Я.Н. В сейфах богачей и «народной казне» // Советская Россия. — 2015. — 24 янв.
9. Истомин В. Кризис и безработица угрожают стране социальным взрывом // Версия. — 2015. — № 3.
10. Мармер Э. Что такое прекариат // Neue Ztiten. — 2009. — № 5.
11. Мельник Е. Прекариат всех стран, соединяйся! // Еженедельник 2000 — Свобода слова. — 2007. — № 48.
12. Механик А. Униженные и оскорбленные современного мира // Эксперт. — 2014. — №1.
13. Российский статистический ежегодник: 2012: стат. сб. — М., 2012.
14. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. — М., 2014.
15. Тощенко Ж.Т. Экономическое сознание россиян: 25 лет спустя // Социологические исследования. — 2014. — № 7.
16. Тощенко Ж.Т. Прекариат — новый социальный класс // Социологические исследования. — 2015. — № 6.

И. Л. Сизова, О. С. Осипова

РАЗВИТИЕ ПРЕКАРНОСТИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ В СФЕРЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

Определение прекаризации труда и занятости

Р. Кастель называет динамику сферы труда последних тридцати лет «прекаризацией» — это время, обрекающее все большее число людей на самостоятельную борьбу с проблемами и неопределенное будущее (Кастель 2009). Таким образом, к прекарной профессиональной деятельности относят такую, которая мало связана с достиженческими мотивами и не имеет символического и социального веса в обществе. В определениях прекарности в сфере труда существует двусмысленность. В одних случаях речь идет о прекарности самого труда, в другом — о прекарном статусе занятости. Прекарность в первом случае означает, что труд не ценится внутри предприятия (малоквалифицированный, легко заменяемый труд). Работники, занятые таким трудом, склонны терять мотивацию, у них усиливаются чувства бесполезности, собственной ненужности. Во втором случае прекарный статус занятости связан с незащищенностью самой занятости и профессионального пути работника.

Формы прекаризации труда и занятости, их выражение и последствия

Используя выводы наиболее авторитетных авторов, можно вывести следующие краткие итоги в изучении прекаризации труда и занятости.

Обзор теорий прекаризации труда и занятости

П. Бурдьё (Бурдьё 1998, 2000, 2005), С. Паугам (Paugam 2009), К. Юргенс (Jürgens 2011),

У. Бек (Бек 2000),

К. Дёрре (Dörre 2010)

Повышенные риски и требования в профессиональной деятельности составляют основу современной неолиберальной идеологии и постиндустриального менеджмента. Большинство трудоспособных не готово к подобной ситуации из-за сложившегося образа жизни и нехватки ресурсов. Чем ниже у человека экономический, социальный и культурный капитал, тем уже у него

диапазон для и без того небезграничных действий. Незначительные шансы приводят к истощению в стремлении соответствовать идеалу трудового пути.

Проблемой является износ трудовых ресурсов. Многие ходят на работу больными, опасаясь за свое рабочее место или несделанные задания. Инструменты управления персоналом, направленные на повышение эффективности сотрудников, действуют в обратную сторону. Работники стигматизируются (например, «не выполнивший норму», «не набравший баллов», «не соответствующий должности» и т. д.), болезненно реагируют или впадают в «презентизм» (субъективно-идеалистическое представление о собственных возможностях).

Методы современного менеджмента, направленные на нагнетание обстановки нестабильности внутри предприятия, приносят несомненный успех в деле по снижению издержек на труд. Подобного результата можно добиться и при помощи перманентных реструктуризаций предприятий или целых отраслей хозяйства, особенно тех, в которых слабы или отсутствуют рабочие организации.

В условиях динамичной среды нарастает спонтанность трудовой жизни, сложнее становится организовать трудовую жизнь, следствием чего становятся резигнативные (отрешенные, покорные) и фаталистические действия. В результате они обесцениваются, часть включается в безработицу, другие — в проблематичную занятость, не гарантирующую даже минимума социально-экономической независимости.

С. Паугам (Paugam 2009),

Р. Кастель (Castel 2009)

Прекарность отображается в содержании профессиональной интеграции работников на предприятиях. Идеальный тип профессиональной интеграции («защищенная интеграция») образует двойную защиту — материальное и символическое признание работы.

Он имеет три отклоняющиеся формы.

1. «Незащищенная интеграция» предполагает на базовом уровне удовлетворенность работой в сочетании с нестабильной занятостью (например, из-за роста измененных форм контрактных отношений, а также из-за неизвестности будущего в условиях нестабильной экономики). Прекарность выражается в перманентном страхе потери места работы, что одновременно означает утрату статуса представителя среднего класса.

2. «Удрученная профессиональная интеграция» включает неудовлетворенность работой в стабильных трудовых отношениях, и рассматривается как классический вариант профессиональной деятельности. Работа не приносит радости, но интеграция заключается в гарантиях занятости. Работники могут надеяться, что ситуация когда-то изменится в лучшую сторону.

3. «Дисквалифицирующая интеграция» содержит одновременно недовольство работой при нестабильной занятости, и рассматривается как «кри-

зис интеграции». В итоге происходит полное подчинение работников, кроме того развивается процесс нарастания у них проблем. Элементарная выживаемость при помощи работы совмещается со множеством дискриминирующих вещей, имеющих неотделимый от работы смысл: достоинством человека, получением необходимых материальных средств, социальной защищенности и стабильности. Часто такие характеристики связываются с положением длительно безработных лиц.

К. Дёрпе (Dörre 2010)

Происходит заметное смещение в трудовой интеграции населения через развитие новых форм труда и занятости. Особый вид в гибких формах труда образует «темпоральный прекаритет». Привилегии, связанные с работой, большинство не получает вовсе либо только очень поздно (пример научной карьеры). В текущий же момент труда работники оценивают свою ситуацию как неудовлетворительную (например, с материальной точки зрения). Часто поэтому работники осуществляют параллельную деятельность, еще более сокращая свои возможности в области обретения желаемого статуса, дохода и занятости.

А. Горц (Горц 2007)

Нестандартные (или атипичные) формы труда в большей степени связаны с развитием прекарности самого труда, а не статуса выполняемой работы. Одной из существенных проблем является выполнение так называемой неоплачиваемой реляционной работы — действий, связанных с обеспечением главной деятельности (например, забота о сетевых связях, контактах с клиентами, активность в рекламной области и др.). Подобная деятельность захватывает все больше личного времени и пространства и, как считает А. Горц, приводит к господству труда над жизнью.

У. Бек (Бек 2000), С. Паугам (Paugam 2009)

Современные предприятия перестают участвовать в формировании профессиональной биографии своих сотрудников. Положение прекариата склонно ухудшаться, если речь идет о закрытом (атомизированном) пространстве или о заброшенной территории. У работников низкая оплата труда совмещается с низкой удовлетворенностью оплатой своего труда. Далеко не на каждом предприятии растущая ответственность за труд признается и оценивается адекватно.

Еще реже обращают внимание на плохие условия труда, которые также не компенсируются в заработной плате. Многие работники даже при достижении пика профессиональной карьеры не получают прибавок к зарплате, а часть из них — с момента приема на работу. Длительная принадлежность к одному предприятию перестала быть условием для увеличения зарплаты, работодатели не ценят больше опыт своих сотрудников и не предлагают им перспектив для карьерного роста.

В этих условиях наиболее востребованной стратегией работников является, с одной стороны, достижение собственных целей, вместо осуществления деятельности, подлежащей оплате, а с другой стороны — стремление к признанию своих заслуг другими, особенно руководством. Те, кто придерживается указанного поведения, быстрее и легче достигают признания, а соответственно, и высокого статуса как внутри организации, так и в мире труда.

Поскольку в постиндустриальной экономике оцениваются не коллективные, а индивидуальные действия каждого работника, то почти неизбежно оказываются немногие и дисквалифицируются остальные сотрудники, менее ловкие или в меньшей степени соответствующие ожиданиям. Хотя традиционные социальные отношения, выраженные противопоставлением «работодатель — коллектив», все еще используются в некоторых индустриальных отраслях хозяйства, все чаще встречается индивидуализация отношений. В этих условиях для любого работника возрастает риск оказаться в ситуации невозможности индивидуально защитить свои интересы.

П. Бурдые (Бурдые 1998, 2000, 2005)

К. Дёрре (Dörre 2010)

Среди основных последствий прекаризации труда и занятости для индивидов и общества указывается новое свойство «коллективной ментальности», которое является знаком современной эпохи и создает основания для деморализации и демобилизации населения. Демобилизация возникает из-за невозможности планирования будущего, отсутствия у людей даже минимума власти. Современные прекарии образуют слой «субпролетариев», которые не имеют уверенности и защищенности в жизни как предпосылки для надежд на изменение жизни к лучшему в будущем. Субпролетарии — это те, кто исповедуют крестьянскую мораль традиционного времени. Для них работа — это поддержание чувства собственного достоинства, они заняты в деятельности, которая не приносит им дохода, покрывающего жизненное существование. В таких условиях они способны поддерживать только свое прошлое, тем самым отличаются от пролетариев марксистского толка.

Наличие прекариата формирует новую форму господства, основанную на психологии незащищенности и уязвимости массы подчиненных работников или тех, кто должен включиться в трудовые отношения, подталкивающих их к принятию новых форм эксплуатации. Распространяются особо опасные механизмы разрушения способностей трудящихся к противодействию, которые одновременно стимулируют всеобщее подчинение и послушание. Это явление называют «постдемократической тенденцией», при которой все силы уходят на борьбу с ежедневными заботами об обеспечении жизни, вместо того чтобы использовать энергию на политическую, общественную или профсоюзную работу.

Однако прекарность в форме пролетаризации не приводит к социальному упадку и прогрессирующей дезинтеграции. Как парадокс возрастает способ-

ность людей к развитию стратегий выживания и самоактивизации (прекарная занятость как трамплин в будущее, прагматичная оценка своих трудовых шансов, трудовая деятельность как подработка и т. д.). Основная тенденция заключается в формировании зоны вторичной интеграции в мир труда, которая частично является уже традиционной, а частично создается вновь.

С. Паугам (Paugam 2009)

Способность к интеграции во многом зависит от типа занятости населения, который обеспечивается уровнем и объемом социальной поддержки в каждой конкретной модели государства. В ходе сравнения европейских стран выявлено, что худшие условия занятости существуют в «либеральном» государстве», в государствах «рейнского капитализма», в рудиментарных странах. Соответственно, в этих государствах и отмечаются большие проблемы в профессиональной и социальной интеграции трудящихся.

Характеристика баз данных

Наше эмпирическое изучение прекарности труда и занятости проводилось на основании двух баз данных (Табл. 1).

Результаты и основные выводы

Экономика не может существовать в условиях, когда труд и занятость приобретут полностью прекарные формы. Однако такое преобразование не исключается в некоторых отраслях хозяйства, основанных на малоквалифицированном труде и занятости легко заменяемых работников. Малый и средний бизнес в России в основном представлен именно такими сферами деятельности, например, системой общественного питания, торговыми сетями, частями строительного бизнеса и т. д.

Используя вышеозначенные идеи, в материалах исследований выявлялись ресурсность работников и их связь со страхом потери работы и уверенности в своей способности найти работу в случае увольнения, а также с желанием найти другую работу.

По данным RLMS совокупность занятых в малом и среднем бизнесе представлена следующим образом (Рис. 1).

Большинство работников этой группы (48%) работают на относительно малых предприятиях с числом занятых до 100 человек, чуть меньшая часть (41%) занята в микробизнесе, с числом работающих до 15 человек. У многих существует значительный стаж работы, от 10 лет — 67% занятых. Основные возрастные категории — это лица от 25 до 54 лет (78%). Таким образом, основной контингент занятых, это лица, находящиеся на пике карьеры, с хорошим стажем трудовой деятельности, занятые в основном на небольших или очень маленьких предприятиях.

Таблица 1. Эмпирическая база исследования

База данных	RLMS — Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (22 волна, индивидуальный опрос граждан РФ, 2013 г.)	Анкетный опрос работников малого и среднего бизнеса Нижнего Новгорода
Выборочная совокупность	Граждане РФ, занятые в сфере малого и среднего бизнеса. Проведен 5-ступенчатый отбор: принадлежность к организации, занятость в организациях малого и среднего бизнеса по численности сотрудников (<250), частная форма собственности, занятость на российских предприятиях, исключение собственников и предпринимателей. N = 1629	Работники Нижнего Новгорода, занятые на частных предприятиях малого и среднего бизнеса. Выборка двухступенчатая, неслучайная, квотная. Основа для выделения квот — данные Росстата и экспертные оценки. Отбор предприятий для работы с респондентами проведен по численности сотрудников и по сферам деятельности. Использована гнездовая технология опроса. N = 502
Анализ данных	<ul style="list-style-type: none"> – ресурсность работников (ресурсы: квалификационный, экономический, социальный, информационный, временной, здоровье); – удовлетворенность трудом; – страх потери работы; – уверенность в возможности найти новую работу; – желание сменить работы 	<ul style="list-style-type: none"> – ресурсность работников; – цели, ценности, мотивации, интересы работников, связанные с их профессиональной карьерой и жизнью; – значение работы и удовлетворенность ею; – условия занятости; – отношения в трудовом коллективе; – уровень материального благополучия и трудовые доходы; – членство в разных объединениях; – воздействие на трудовую жизнь (агенты рынка труда)

Ресурсоёмкость работников малого и среднего бизнеса

Все ресурсы работников, которые можно оценить на основании базы данных RLMS, были разделены на части. Оценивались квалификационный, информационный, экономический, властный, временной ресурсы и состояние здоровья работников. Все переменные, позволяющие сформировать впечатление по каждому из ресурсов, перекодировались в порядковые переменные с трехмерной шкалой. В результате выявлялись обладатели низкого, среднего и высокого ресурсов (Рис. 2).



Рисунок 1. Занятость в малом и среднем бизнесе России (RLMS, 22 волна, 2013 г., в %) и расшифровка обозначений распределения возраста, стажа работы и размера предприятия в таблице 1.1:

Возраст, %		Стаж работы, %		Размер предприятия, %	
14-24	5	<3 лет	7	До 15 чел.	41
25-34	29	3-5 лет	10	16-100 чел.	48
35-44	27	6-10 лет	16	101-250 чел.	11
45-54	22	11-20 лет	22		
55-64	14	> 21 года	45		
65+	3				



Рисунок 2. Ресурсные группы работников малого и среднего бизнеса (данные RLMS, 22 волна, 2013 г.)

Ресурсы работников не сбалансированы. Здоровье позволяет им работать, они располагают временем (рабочее время ограничено положенными 8 часами). Ощущается заметная нехватка материальных возможностей, квалификации, власти и информационных возможностей. Особенно удручающе выглядит экономическое положение работников малого и среднего бизнеса. Подчеркнем, что это весьма опытные люди, находящиеся на пике своих возможностей, которым нужно кормить семьи и растить детей. По трем видам ресурсов выделились подгруппы с высоким содержанием: здоровье, инфор-

мационный ресурс и временной. Они важны, но едва ли их обладания достаточно, чтобы предотвратить или преуменьшить precariousные отношения занятости.

Если рассматривать дефицитные ресурсы в отдельности, то следует акцентировать следующие моменты.

1. Для анализа квалификационного ресурса изначально использовались три исходные переменные, описывающие уровень образования; самооценку профессионального уровня; повышение квалификации за последний год.

Было обнаружено, что лишь незначительная часть изучаемой группы проходила какое бы то ни было обучение за предшествовавший опросу год — 4%. Такой дисбаланс принципиальным образом повлиял на получаемую среднюю. Поэтому суммарная переменная, описывающая квалификационный ресурс, содержит только две первые переменные.

В группе обладателей низкого уровня квалификационного ресурса образование ниже среднего специального. Представители группы оценивают свою квалификацию ниже среднего модального значения. Преобладающая группа со средним квалификационным ресурсом имеет среднее специальное и выше специальное образование и дает модальные средние оценки своей квалификации (7–8 баллов из 9). Эти переменные прямо не коррелируют. Так, часто обладатели высокого уровня формального образования низко оценили свою квалификацию и мастерство.

2. Оценка экономического ресурса формировалась по базе данных RLMS на основании четырех переменных.

Просуммированные две переменные:

количество денег, в рублях, полученных респондентами в качестве зарплаты за предшествующий опросу месяц работы;

количество денег, в рублях, полученных респондентами в качестве любого рода премий и доплат за предшествующий опросу месяц работы.

Эти данные дали возможность определить доход опрошенных от осуществления трудовой деятельности по основному месту работы. Подработки охватывали только 4% опрошенных, поэтому данные об иных доходах не использовались. В итоге была сформирована интервальная шкала (Рис. 3).

Другие две переменные дали такую возможность:

самооценка имущественного статуса: «нищие» — «богачи»;

самооценка удовлетворенности материальным положением.

Средняя группа составлена из тех, кто на описанной воображаемой лестнице расположил себя на ступенях 4–6 (середина лестницы, равноудаленная от крайних значений), а при оценке удовлетворенности собственным материальным положением выбрали ответы «скорее удовлетворены» и «и да, и нет».

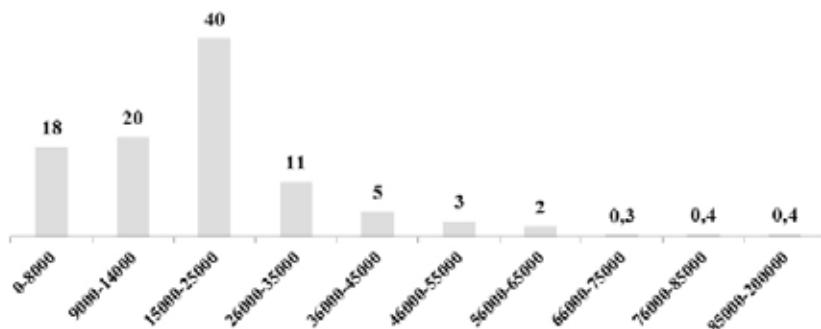


Рисунок 3. Распределение трудовых доходов по основному месту работы, за месяц в рублях (данные RLMS, 22 волна, 2013 г.)

Как видно было на общей схеме (Рис. 3), у работников малого и среднего бизнеса крайне неблагоприятное положение по критерию экономического ресурса. Это подтверждают и выделенные доходы рассматриваемой категории. Большинство (78%) работников получили по основному месту работы зарплату в размере до 25 тыс. рублей (в 2013 г. при прожиточном минимуме в 8283 рубля в первом квартале 2014 г.). Только 22% имели доход свыше 25 тыс. рублей. Таким образом, материальное положение в семьях работников, с учетом наличия иждивенцев, может быть оценено как очень напряженное.

Объем прожиточного минимума за первый квартал 2014 г. для трудоспособного населения составил 8283 рублей на человека. Теоретически это граница бедности, фактически она может быть определена и выше, в зависимости от размера списка товаров и услуг, которые можно определить как необходимые для достойного образа жизни. Обратим внимание, что это цифра — расчет на одного человека, примерно такая же сумма необходима на каждого иждивенца в семье. В то же время представление об уровне жизни специалиста с высшим или средним специальным образованием (статус «специалист») и постоянным местом работы предполагает приближенность к уровню жизни некоего среднего класса, на который рассчитано большое количество рекламы товаров потребления. Средним положением в социальной структуре субъективно и характеризуют себя опрошенные.

Напряженно финансовое положение рассматриваемой категории граждан обуславливает такую «эластичность по цене» при выборе места работы — даже небольшая разница зарплат будет ощутима на фоне явной недостаточности средств для приближения к ведению нормативного, благодаря СМИ, образа жизни (Рис. 4).

Однако большинство опрошенных субъективно определили свой финансовый статус как средний (60%), опираясь на свое окружение, и столько же не удо-

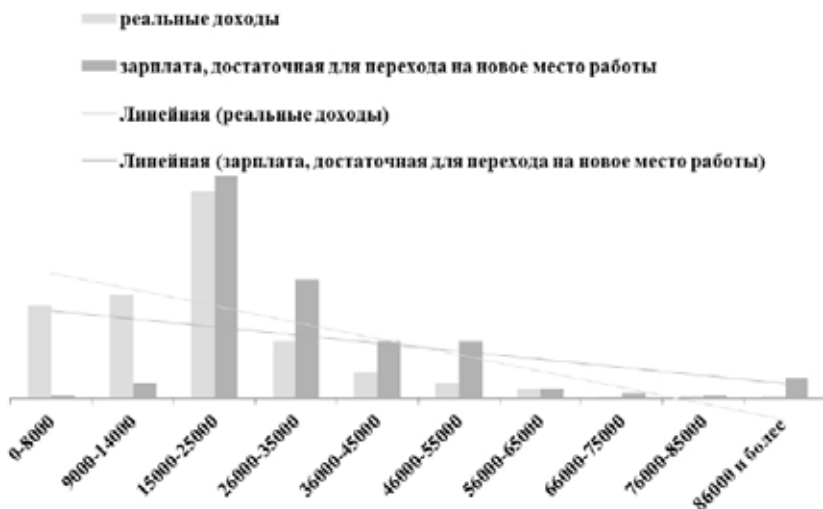


Рисунок 4. Сравнение реальных доходов и доходов, которые являются стимулом для перехода на другое место работы, месяц/в рублях (данные RLMS, 22 волна, 2013 г.)

влетворены своим финансовым положением, и еще 30% отнесли себя к группе низкого материального достатка. Здесь отмечается определенное рассогласование: с одной стороны, на фоне окружения люди не ощущают себя изгоями, с другой стороны, реалии жизни заставляют их ощущать нехватку средств. Последнее соображение косвенно подтверждает готовность людей сменить место работы сразу же, как только будет предложена чуть более высокая зарплата.

3. Властный ресурс оценивался по самооценкам респондентам и наличию личного авторитета. Власть опрошенными воспринимается весьма специфическим образом. Об этом свидетельствуют данные различных переменных RLMS, между которыми отсутствует какая-либо определенная корреляция. Работники малого и среднего бизнеса практически ее лишены на формальном уровне, но в самооценках она присутствует, хотя и слабо выражена. Существует также заметная разница между ощущением власти, которое смещено к низким оценкам, и личным авторитетом, которое смещено к высшим оценкам.

4. 1. Страхи потери работы

Более половины работников малых и средних предприятий России более или менее обеспокоены тем, что могут потерять работу. Умеренное беспокойство присуще трети опрошенных, и около 75% беспокоятся о потере работы (Рис. 5).

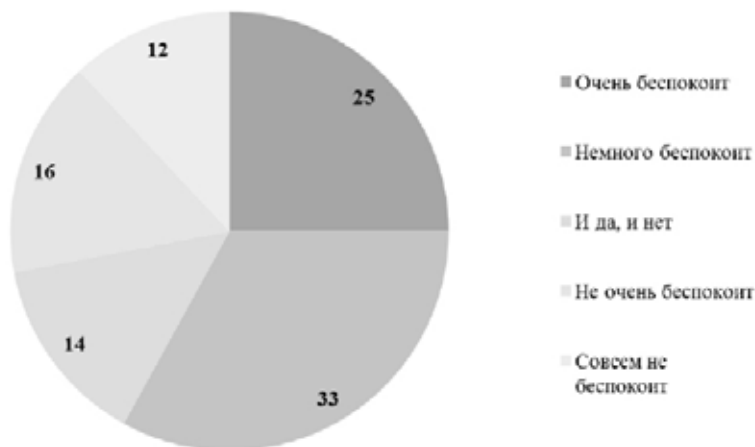


Рисунок 5. Беспокойство по поводу возможной потери работы, в % от общего числа опрошенных (данные RLMS, 22 волна, 2013 г.)

Наличие и объемы информационного ресурса влияют на наличие/отсутствие такого страха. С повышением информационной компетентности работников прослеживается снижение выраженной обеспокоенности. Отмечено: чем выше общая ресурсность, тем ниже беспокойство о потере работы. В большинстве случаев самые высокие коэффициенты сопряженности с другими рассматриваемыми параметрами трудовой жизни работников принадлежат переменным, показывающим уровень экономического ресурса. Это подчеркивает значение именно экономического аспекта трудовой жизни работников малого и среднего бизнеса в России. Более 63% тех, кто не удовлетворен своим финансовым положением, испытывают сильный и умеренный страх потери работы. Наиболее уверены в своей трудовой деятельности те, кто удовлетворен своим финансовым положением.

4. 2. Уверенность в способности найти другую работу в случае увольнения

В среднем среди работников малого и среднего бизнеса присутствует тенденция уверенности в своей способности найти новое место работы в случае внезапной потери текущего: полностью уверенных больше, чем полностью неуверенных (17% против 12%), а «скорее уверенных» больше, чем «не очень уверенных» (32% против 22%).

Обладатели высокого уровня информационного ресурса демонстрируют заметно более выраженный оптимизм. В сторону пессимистических оценок сдвинуто распределение ответов в группе низкого информационного ресур-

са. Группа нормального квалификационного ресурса демонстрирует несколько больший оптимизм, чем группа низкого.

Уважение со стороны окружающих меньше коррелирует с уверенностью на рынке труда, чем ощущение власти. Власть, вероятно, воспринимается как более стабильный ресурс для трудовой карьеры. Обладатели высокого уровня власти и авторитета больше уверены в своих возможностях при резкой смене обстоятельств.

Удовлетворенные собственным финансовым положением более чем в 75% полностью или скорее уверены в том, что смогут найти работу не хуже текущей в случае необходимости (Табл. 2). Это более чем в 3 раза превышает средний показатель. В группе низкой оценки финансовой удовлетворенности оптимисты и пессимисты распределяются почти пополам, то есть, в этой группе не выделяются общие тренды. Группы, образованные оценками респондентов своего положения на финансовой лестнице, практически повторяют распределение групп, выделенных по оценке удовлетворенности финансовым положением, за исключением группы, расположившей себя высоко на финансовой лестнице по сравнению с группой высокой удовлетворенности.

Т а б л и ц а 2. Уверенность в способности найти работу в зависимости от уровня дохода, %

Насколько Вы уверены в том, что сможете найти работу не хуже той, на которой работаете сейчас?	доходы по интервалам										Итого, %
	0–8000р	9000–14000 р	15000–25000 р	26000–35000 р	36000–45000 р	46000–55000 р	56000–65000 р	66000–75000 р	76000–85000 р	85000–200000 р	
Полностью уверены	16,0	12,7	17,1	24,4	20,0	19,6	28,0	40,0		57,1	17,4
Скорее уверены	21,6	27,3	36,0	32,4	40,0	34,8	24,0	60,0	50,0	28,6	31,4
И да, и нет	16,4	14,2	15,5	17,6	14,1	21,7	12,0		16,7		15,6
Не очень уверены	24,7	26,7	20,5	13,6	12,9	21,7	28,0		16,7	14,3	21,4
Совсем не уверены	19,2	17,9	9,4	10,2	11,8	2,2	4,0		16,7		12,7
затрудняюсь ответить	2,1	1,2	1,5	1,7	1,2		4,0				1,5
Всего, %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

При анализе групп, выделенных на основании размера дохода (Табл. 2), выделяется группа самого высокого уровня дохода — здесь самая высокая доля (57%) полностью уверенных в том, что в случае необходимости найдут работу, не уступающую нынешней. Совсем не уверенных в такой возможности больше всего (37%) в двух группах самого низкого дохода (до 14 тыс. рублей в месяц). Исключительно в этих группах пессимизм в целом преобладает над оптимизмом. Начиная с обладателей доходов 15 тыс. рублей в месяц, респонденты в 50 и более процентов случаев в той или иной степени уверены в своих силах на рынке труда.

Т а б л и ц а 3. Уверенность в способности найти работу в зависимости от уровня обладания временным ресурсом, %

Насколько Вы уверены в том, что сможете найти работу не хуже той, на которой работаете сейчас?	временной ресурс			Итого
	низкий временной ресурс	средний временной ресурс	высокий временной ресурс	
Полностью уверены	14,7	15,3	22,8	15,7
Скорее уверены	30,1	32,9	36,8	32,7
И да, и нет	22,1	14,1	15,8	15,4
Не очень уверены	22,1	22,5	8,8	21,5
Совсем не уверены	9,6	13,7	15,8	13,2
Затрудняюсь ответить	1,5	1,6		1,5
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0

Работники с высоким временным ресурсом показывают распределение, вытянутое к полюсам (Табл. 3): с одной стороны, в этой группе самые большие доли оптимистично настроенных работников, полностью и скорее уверенных в способности найти работу в случае внезапной потери текущей. С другой стороны, именно в этой группе превышена относительно среднего доля наиболее пессимистично настроенных людей («совсем не уверен»). Группа низкого временного ресурса содержит наибольшую долю респондентов (на 8% больше, чем в среднем распределении), которые выбрали неопределенный ответ («и да, и нет»).

4. 3. Желание найти другую работу и обеспеченность ресурсами

По данным базы RLMS, 20% сотрудников малых и средних предприятий хотели бы найти другую работу, 75% не высказывают такого желания. Чаще всего такое желание присутствует у тех, кто обладает информационным ресурсом: в группе обладателей высокого уровня отклонение от среднего в сторону такого желания составляет 6%, и на 10% меньше процент тех, кто категорично отвергает эту мысль. Среди сотрудников с низкими показателями

здоровья чаще встречаются те, кто высказывает желание найти другую работу (30% против 20% среднего по выборке).

Наиболее значимая корреляция существует с экономическими ресурсами, если ориентироваться на объективную оценку размера дохода. Реже всего такое желание демонстрирует группа со средним материальным обеспечением. Но в группе низкого материального обеспечения на 13% больше желающих поменять место работы, чем в среднем. При самооценке своего уровня материальной обеспеченности, соотношение ответов в группах приближено к среднему по всей выборке, однако тенденции демонстрируются те же, что и в группах, выделенных на основе объективной оценки материального положения.

Таким образом, precariousность в российском малом и среднем бизнесе (в части страха потери работы, неуверенности в способности найти другую работу в случае увольнения и желаний продолжать работу на прежнем месте) в основном связана с уровнем материальной обеспеченности и размерами трудовых доходов занятых. Можно еще предположить, что если у работника вдруг выражен иной ресурс (например, квалификационный или информационный), это помогает ему быть более уверенным в своей трудовой карьере.

4. 4. Значение труда и мотивация к труду и занятости, удовлетворенность работой

Как данные RLMS, так и нижегородское исследование, связывают с низким уровнем экономического ресурса еще и мотивацию к труду работников, а также удовлетворенность работой.

Удовлетворенность трудом растет в группах с более высокой оплатой труда, наоборот, неудовлетворенность выражена в группах с низкой оплатой труда (Рис. 6). Примерно такие же тенденции наблюдаются при оценке взаимосвязей между удовлетворенностью своим финансовым положением и удовлетворенностью трудом работников малого и среднего бизнеса, а также между расположением себя на лестнице финансового достатка и удовлетворенности трудом.

Низкая оплата труда не является единственным показателем для удовлетворенности работой. Существует корреляция между удовлетворенностью условиями труда и работой (Рис. 7). В группе низкой удовлетворенности своим финансовым положением самое высокое число тех, кто не удовлетворен условиями труда. Таких больше и в группе со средней оценкой, чем в группе с высокой оценкой своего финансового положения.

Низкий экономический ресурс работающих в данных RLMS также сопряжен с неудовлетворенностью возможностями карьерного роста опрошенных. Полученные данные подтверждаются результатами Нижегородского исследования. Наиболее мощными стимулами к труду являются повышение зарплаты, материальное вознаграждение и гарантии рабочего места. Низкий экономический ресурс, сокращающий возможности для действий и планирова-

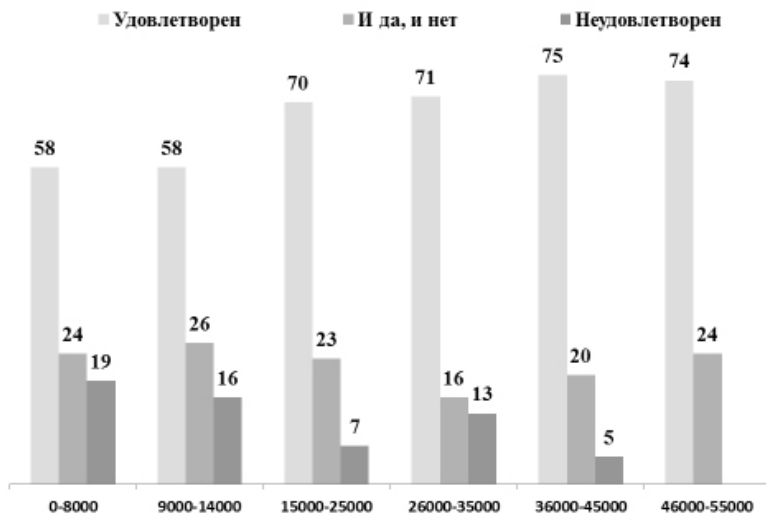


Рисунок 6. Удовлетворенность условиями труда в группах различного уровня дохода (данные RLMS, 22 волна, 2013 г.)



Рисунок 7. Взаимосвязь между самооценкой финансового положения и удовлетворенностью условиями труда (данные RLMS, 22 волна, 2013 г.)

ния будущего, влияет на жизненные приоритеты работников. В нижегородском исследовании абсолютными приоритетами-лидерами являются семья, самореализация и материальный достаток (Рис. 8).

Все остальные жизненные перспективы играют второстепенную роль. Наибольшее внимание трудящиеся уделяют возможности получать удовольствия, жить в безопасности и в условиях справедливости. Внизу рейтинга оказываются труд, амбиции и обладание властью. Понять, почему такие важные вещи оказались в таком положении, непросто. Возможно, труд как самоценность теряет свое значение, власть едва ли достижима на данном этапе

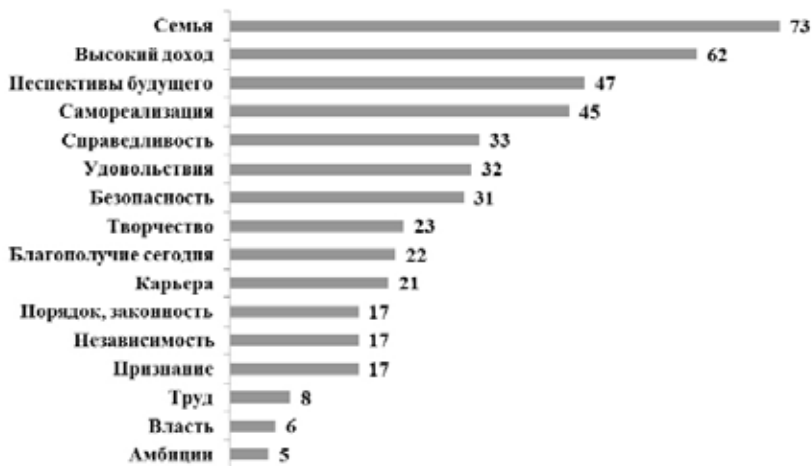


Рисунок 8. Рейтинг жизненных приоритетов занятых в малом и среднем бизнесе, Нижегородское исследование, 2015 г.

пути (в молодом возрасте), амбиции имеют просто отрицательную коннотацию в обществе.

В целом люди настроены достаточно оптимистично, многие удовлетворены своей жизнью. Правда, по данным RLMS, это опять же во многом зависит от удовлетворенности финансовым положением работника. Корреляция Спирмена (-0,372) показывает, что самооценка удовлетворенности жизнью возрастает вместе с ростом удовлетворенности финансовым положением. Самая высокая неудовлетворенность отмечается в группах с низкими доходами и с низкой степенью удовлетворенности финансовыми положением, а также с низким местом саморасположения себя по шкале финансового благосостояния. С другой стороны, оценивая свое финансовое положение как то, которое улучшается, работники малого и среднего бизнеса высказывают определенные страхи в отношении своей способности или возможности обеспечить себя в ближайшем будущем даже самым необходимым. Особенно такая тенденция выражена в малодоходных группах работников этого сектора (Рис 9).



Рисунок 9. *Насколько Вас беспокоит, что вы не сможете себя обеспечивать самым необходимым в ближайшие 12 месяцев? Группы по доходам, % (данные RLMS, 22 волна, 2013 г.)*

Из наиболее наполненных групп по доходам выделяются низкодоходные работники, которые не уверены в перспективах самообеспечения (умеренная положительная корреляция). Интересно, что такая неуверенность сокращается медленно, вне зависимости от уровня дохода. Так, 64% тех, которые получают 56–65 тыс. рублей в месяц, не лишены такого беспокойства. Наименьшее беспокойство и одновременно уверенность высказывают работники средних доходных групп в малом и среднем бизнесе (26–55 тыс. рублей). Особенно выражена корреляция между беспокойством по поводу самообеспечения и самооценки удовлетворенности своим финансовым положением (-0,311): эмоционально низкая степень удовлетворенности человека финансовым положением связывается с высокой степенью беспокойства по поводу самообеспечения в ближайшем будущем.

4. 5. Взаимосвязь негативных изменений на рабочем месте и степени беспокойства по поводу возможности самообеспечения

Существует умеренная обратная корреляция между удовлетворенностью трудом и степенью беспокойства по поводу самообеспечения (Табл. 4).

Таблица 4. Коэффициенты корреляции беспокойства по поводу возможностей самообеспечения с характеристиками условий труда (данные RLMS, 22 волна, 2013 г.)

	Беспокойство по поводу самообеспечения
Удовлетворенность работой в целом	-0,175**
Официальное оформление на работе	-
Уменьшение зарплаты или сокращение часов работы не по желанию работника	0,070**
Вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе администрации	0,058*
Уверенность в том, что найдется другая работа в случае увольнения	-0,202**
Беспокойство по поводу потери текущей работы	0,468**
**Корреляция значима на уровне $p < 0,01$	
*Корреляция значима на уровне $p < 0,05$	

Значимыми для работников оказываются сомнения в том, что вообще можно будет найти другую работу. Самое большое волнение существует по поводу возможной потери текущей работы. Именно негарантированность занятости вызывает наибольшие беспокойства по поводу самообеспечения, причем речь идет о ближайшем будущем. Это означает, что нехватка экономического ресурса для работников малого и среднего бизнеса не дает возможность даже обеспечить себя самым необходимым в случае потери работы и поиска другой.

Основные выводы

В представленном анализе речь идет скорее о precariousности занятости, то есть о незащищенности занятости и профессионального пути работников малого и среднего бизнеса. Сведения о ресурсности работников, значении труда и общей мотивации дают представление и о том, что сам труд может становиться precariousным. Какие качественные преобразования в труде и занятости происходят в сфере малого и среднего бизнеса? Скорее всего, это использование малоквалифицированного труда и легкая заменимость работников. Вместе с нехваткой значимых ресурсов, таких как экономический, квалификационный, информационный и властный, сужается поле возможностей адаптации на рынке труда и в ведении жизни. Поэтому основным идеалом трудового пути является получение стабильной работы, которая была бы лучше предыдущей с точки зрения даже незначительного повышения в оплате труда. Одновременно высокие страхи относительно сохранения своего рабочего места указывают на ситуацию нестабиль-

ности внутри предприятия. Малое или среднее предприятие не ценит своих работников, не стремится компенсировать плохие условия, не открывает своим работникам перспективы профессионального роста. Для многих такая занятость не гарантирует даже минимума социально-экономической независимости и уверенности в ближайшем будущем.

Для многих занятых в малом и среднем бизнесе характерна на базовом уровне удовлетворенность выполняемым трудом. В соединении с рисками потери работы такая занятость, согласно С. Паугаму, больше тяготеет к типу «незащищенной интеграции» в профессиональной деятельности, что является в целом не самым плохим вариантом, за исключением полной неуверенности работников в возможности материального выживания и обеспечения своих семей, что прямо влияет на степень удовлетворенности работой (или наоборот) и формирует самый уязвимый тип профессиональной интеграции или лучше сказать ее кризис.

Новые формы труда и занятости не играют существенной роли в занятости современных работников малого и среднего бизнеса. Многие из них не осуществляют параллельной деятельности, имеют достаточное количество времени. В малом и среднем бизнесе практически не развиты коллективные действия, человек в случае возникновения проблем вынужден решать их самостоятельно. В условиях чрезвычайно низких доходов, работник может только воспроизводить свое положение, он не стремится к самореализации, все силы уходят на борьбу с ежедневными заботами. В отличие от развитых стран, пролетаризация трудящихся не формирует новый рынок труда, для которого характерна вторичная интеграция (занятость групп риска — молодых, пожилых, старых), поскольку в кризисных условиях в сектор включаются и люди, находящиеся на пике своей трудовой жизни.

Литература

1. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / пер. с нем. — М.: Прогресс-Традиция, 2000.
2. Бурдые П. Страдания мира или Новые отверженные // Восток. 2005. № 1/2 (25/26).
3. Горц А. Знание, стоимость и капитал. К критике экономики знаний // Логос. 2007. №4 (61).
4. Кагель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. — М: Алетейя, 2009.
5. Bourdieu P. Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. — Konstanz: UVK, 1998.
6. Bourdieu P. Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel einer Ethnologie der algerischen — bergangsgesellschaft. — Konstanz, 2000.

7. Castel R. Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit / R. Castel, K. Dörre, (Hrsg.) Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. — Frankfurt a. M.; NY., 2009.
8. Castel R. Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums. — Hamburg, 2011.
9. Castel R. Dörre, K. (Hg.) Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. — Frankfurt a. M.; NY., 2009.
10. Dörre K. Prekarität — Zentrum der sozialen Frage im 21. Jahrhundert. URL: http://www.arbeitnehmerkammer.de/cms/upload/Veranstaltungen/VADokumentationen/Doerre_Prekaritaet_Zentrum_der_sozialen_Frage_im_21._Jahrhundert.pdf
11. Jürgens K. Prekäres Leben //WSI-Mitteilungen — 2011. — № 8 — S. 379–385.
12. Paugam S. Die Herausforderung der organischen Solidarität durch die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung /R. Castel, K. Dörre (Hg.) Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. — Frankfurt a. M.; NY., 2009. — S. 175–196.

Л. В. Логинова

ИНСТИТУЦИАЛИЗАЦИЯ ПРЕКАРИЗАЦИИ КАК НАСТУПЛЕНИЕ КАПИТАЛА НА ТРУДОВЫЕ ПРАВА И ИНТЕРЕСЫ РАБОТНИКОВ

В системе социально-трудовых отношений происходят серьезные изменения. На рынке труда распространяются гибкие (нестандартные) формы занятости, в том числе различные формы заемного труда (аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала).

Размывается модель стандартных трудовых отношений (SER-model), предполагающая конкретного работодателя, бессрочный трудовой договор, занятость на постоянной основе в течение полного рабочего дня. На ее смену приходит модель нестандартной занятости (non-SER-model) с неустойчивыми формами найма, мобильными рабочими местами, гибким рабочим временем, срочным трудовым договором.

Данные изменения оцениваются неоднозначно. С одной стороны, прогнозируется новая революция, в результате которой тип «несвободных работников организации» будет вытеснен свободными работниками («самопрограммирующаяся» рабочая сила, Я-предприятия), которым необходимо самим «заботиться о рентабельности своего труда». Так, Дж. Рифкин пишет о приближении новой цивилизации, «когда почти исчезнут работающие» (Рифкин 2003). Т. У. Малоун, характеризуя труд в новом столетии, описывает новую революцию в бизнесе, «результатом которой станет мир, в котором люди будут иметь больше свободы»; «в котором все больше и больше людей заняты активным самоуправлением» (Малоун 2006: 12). Ч. Хэнди, предлагая переосмыслить традиционные представления о занятости и карьере, делает акцент на тех возможностях, которые открываются перед человеком благодаря новым формам занятости: возможности свободно распоряжаться собственным временем, планировать жизнь и трудовую деятельность, самореализации в различных сферах и т. п. При этом он обращает внимание на то, что подобная гибкая занятость требует высокого уровня самоорганизации, целенаправленного управления собственной жизнью (Хэнди 2001а; Хэнди 2001б).

С другой стороны, отмечается тенденция прекаризации (от англ. *precarious* и лат. *precarium* — рискованный, нестабильный, ненадежный), под которой понимается трансформация гарантированных трудовых прав в негарантированные и незащищенные. При этом данная тенденция проявляется не только в увеличении численности нового класса, стремительном распространении его в мире, но и в размывании традиционной социальной структуры общества,

проникновении в различные сферы общественной жизни. Черты прекаризации можно наблюдать и в российской системе трудовых отношений (фрилансеры, временные рабочие-мигранты, работники креативных индустрий, стажеры). В этих условиях одной из главных задач нашего времени становится осознание положения нового социального класса, понимания его места и роли в социальной структуре общества, тенденций институционализации прекаризации.

О сущности прекариата как нового социального класса

Прекариат как новый социальный класс привлекает внимание многих современных ученых за рубежом и в России.

Французский социолог Робер Кастель, отмечая метаморфозы в конструкции наемного труда, вызванные формированием постиндустриального общества, выделил субъектов новой реальности, занимающих маргинальное положение в сфере труда. К этим субъектам он отнес «хронических безработных, жителей обездоленных пригородов; получателей социальные пособия; жертв индустриальной конверсии; молодежь, ищущую работу и переходящую от одного испытательного срока к другому, от подработки к временной занятости» (Кастель 2009: 9). Автор подчеркивает, что изменилась сама проблематика занятости, увеличилась безработица, усилилась «нестабильность занятости», распространились «атипичные» формы занятости, составляющие уже более 2/3 от общего числа новых рабочих мест. Все это разрушает традиционный порядок выстраивания трудовых отношений, меняет структуру занятости и способствует появлению новых «лишних людей», «несостоятельных индивидов», для которых характерны «вынужденный индивидуализм», «негативный индивидуализм», «социальная инвалидность» и «уязвимость» (*precarite*) (Кастель 2009: 462–463; 541).

Британский экономист и социолог Гай Стендинг представил свое видение прекариата как «нового класса, который, с одной стороны, играет исключительно важную роль в производстве, а с другой — оказывается лишенным большинства социальных и политических прав и гарантий» (Стендинг 2014: 4–5). Причины прекаризации трудовых отношений автор связывает с распространением гибкой занятости, что приводит к усилению неравенства и усложнению классово-структуры. Стендинг обратил внимание на то, что прекариат нельзя отнести ни к рабочему классу (пролетариату), поскольку у этих людей нет стабильной долговременной занятости, ни к среднему классу, поскольку нет стабильного заработка и статуса представителей среднего класса (Стендинг 2014: 15–16). В результате ученый предложил пятислойную стратификацию современного западного общества, которая включает: 1) *элиты* — сверхбогатое меньшинство; 2) *салаariat* (от англ. *salary* — зарплата) — это высший средний слой, который составляют служащие, занятые на условиях стабильной полной занятости, с медицинской страховкой, долгосрочными гарантиями, премиями и пенсиями; 3) *профессионалов*, занятых на основе трудового контракта и имеющих стабиль-

ное положение благодаря профессиональным способностям; 4) *сердцевину* — «старый» рабочий класс (стабильный пролетариат); 5) *прекариат* — социально неустроенные люди, не имеющие полной гарантированной занятости. В данной структуре прекариат располагается в самом низу общественной «пирамиды» и, согласно Г. Стендингу, характеризуется следующими отличительными классовыми признаками: во-первых, минимальными доверительными связями с капиталом или государством (в отличие от салиариата); во-вторых, отсутствием отношений общественного договора, обеспечивающего гарантии труда (в отличие от пролетариата).

Кроме того, прекариат имеет «урезанный статус», так как не вписывается в рамки высокостатусных профессиональных или среднестатусных ремесленных работ (Стендинг 2014: 18). Потенциально наиболее подверженными прекаризации являются молодежь, женщины и пожилые люди. Но, по мнению исследователя, к прекариату следует относить и многих неформально занятых, которые, хотя и считают себя средним классом, но на самом деле из-за статусной неопределенности не являются таковым.

З. Т. Голенкова и Ю. В. Голиусова отмечают такие признаки прекариата, как материальное неблагополучие и психологическая нестабильность (тревожность, неуверенность в будущем), которые вызваны «непредсказуемыми, ненадежными и небезопасными условиями существования» (Голенкова, Голиусова 2013: 8). К прекариату они отнесли занятых неполное рабочее время (по инициативе работодателя); внештатных работников (аутстаффинг, лизинг персонала); безработных (вынужденных и застойных) (Там же: 5). Российский прекариат, в отличие от прекариата западных стран, «не является низшим слоем, поскольку по уровню дохода и образования часто приравнивается к средним слоям общества» (Там же: 12).

П. Бизюков, определяя сущность прекариата, обращает внимание на временный характер трудовых отношений, «без четкой перспективы». К прекариату он относит тех, кто не имеет нормальной работы, трудится в условиях неустойчивой занятости (по временным трудовым договорам, договорам подряда, устным договорам) (Бизюков 2014).

Л. В. Санкова связывает прекаризацию с системным риском, выделяет такие ее признаки, как неустойчивость, нестабильность, рискованность, отсутствие гарантий занятости, что сопровождается потерей социальной защищенности и ростом эксклюзии (Санкова 2014: 44).

Ж. Т. Тощенко под прекариатом понимает группы людей, в которые «входят те, кто постоянно (!) занят временной, эпизодической работой, вовлечен в теневой сектор рынка труда, вследствие чего эти люди имеют урезанные социальные права и обладают ущемленным социальным статусом» (Тощенко 2015: 3). При этом с прекаризацией связывается не только отчуждение от результатов труда, но и от всего общества по причине распространения особо изощренных форм эксплуатации труда, знаний, квалификации значительных социальных групп, что в конечном счете отрицательно сказывается и на качестве жизни.

Таким образом, прекариат — это особый социальный слой в структуре современного общества; та часть трудовых ресурсов, которая находится в состоянии неустойчивой, ненадежной занятости, не имеет постоянного заработка и социальных гарантий. Занятость многих таких работников, как правило, носит неформальный характер, постоянное место работы отсутствует, что сказывается на модели их трудового поведения, образе и качестве жизни. Сущностным признаком прекариата выступает отсутствие у работников узаконенных стабильных трудовых отношений с работодателем. В условиях российской специфики, это, прежде всего, временно занятые, частично занятые, а также работники, занятые без подписания трудового контракта. На данных работников не распространяются такие трудовые гарантии, как стабильный, нормированный рабочий день, регулярный оплачиваемый отпуск, оплата больничных листов, перечисление социальных взносов.

Институционализация прекаризации

Трудовые отношения как система динамичны, так как с течением времени объем и содержание требований работодателя, предъявляемых к работнику, а также требований, предъявляемых работником к условиям труда, изменяются.

В индустриальном обществе трудовые отношения осуществлялись в конкретном пространстве, а рабочее время воспринималось как линейное, циклическое, необратимое. В информационном обществе возникла новая модель организации действий участников трудового процесса, когда применяются синхронные формы труда вместо традиционной последовательности производственных стадий. Появляются новые формы занятости и новые типы работников, которые получают возможности самостоятельно регулировать хроносферу своей трудовой деятельности. Рабочее время расширяется, проникая все дальше и дальше в область досугового времени и нетрудовой активности.

Новые явления в развитии экономики сопровождаются формированием нетипичных форм взаимодействия субъектов трудовых отношений, которые не попадают под регулирование традиционных норм и обостряют противоречие интересов капитала и труда. С одной стороны, применение нестандартных, неустойчивых форм занятости отвечает интересам работодателей, поскольку позволяет сокращать расходы на персонал. С другой стороны, ущемляются интересы работников, для которых нестабильная занятость, как правило, сопровождается ростом интенсивности труда на фоне падения доходов и снижения социальной защищенности. «Для таких, неинституционализированных отношений характерно наличие больших транзакционных издержек, которые приводят к росту дополнительных затрат субъектов труда» (Долженко, Попов 2014: 179).

В результате условия труда ухудшаются, а ранее гарантированные права работников превращаются в негарантированные и незащищенные, что называют прекаризацией. Работодатель получает возможность расторгнуть тру-

довые отношения в любое время. В условиях минимизации участия работников в регулировании трудовых отношений, капитал снимает с себя ответственность за используемый труд. По сути, происходит институционализация прекаризации, о чем свидетельствуют следующие признаки.

1. *Устойчивость и воспроизводимость прекаризации трудовых отношений субъектов экономической деятельности.* Стратегия прекаризации используется менеджментом как инструмент управления персоналом через страх и покорность. Она становится стратегической линией повседневного поведения руководства предприятий, так как отвечает интересам бизнеса — снижению затрат. Целью деятельности любого предприятия является оптимизация количественных и качественных показателей. Распространенным способом минимизации затрат труда становится переход к атипичным формам занятости (неполная занятость, срочная занятость, заемный труд или временная занятость, занятость, на которую не распространяются общепринятые нормы защиты в рамках социального страхования), масштабы которых расширяются. Так, по данным Александры Вагнер, руководителя исследовательского центра международного рынка труда в Германии, с 1990-х гг. в Германии доля нестандартно занятых возросла с 20% до 35% числа всех наемных работников. На условиях нестандартных трудовых отношений в Германии, Швеции, Дании, Норвегии и Соединенном Королевстве занято более 25% трудоспособного населения в возрасте от 15 до 64 лет, а в Нидерландах — почти 50% (Вагнер 2014: 5–6).

В России прекаризация стала активно распространяться с 1990-х годов. В условиях разрушения плановой экономической системы огромные массы трудящихся вынуждены были перепрограммировать свою трудовую деятельность через включение в неформальную занятость: научные работники, инженеры, врачи, педагоги становились «челноками», релетиторами, промоутерами фармацевтических и косметических компаний и т. п. В этот период времени неформальная занятость не только помогла адаптироваться к изменившимся условиям экономики, но и стала формой творческой самореализации трудящихся (Чехонадских 2012: 33).

В России экономически активное население сосредоточивается на относительно небольшой территории Центральной России. Оно разнородно не только по составу, но и по уровню защищенности трудовых прав. Прекаризация ставит работников в еще более неравные условия, вносит в их среду раскол.

В целом слой трудящихся с ущемленным социальным статусом составляет в настоящее время во многих странах мира от 30 до 40% численности трудоспособного населения (Тощенко 2015: 3). Эти группы уже представляют не случайное, эпизодическое, а устойчивое и все увеличивающееся преобладание специфических форм использования трудоспособного населения и формирования особых социально-экономических отношений.

На вопрос о том, является ли любая атипичная (нестандартная) занятость проявлением прекаризации, нет однозначного ответа. С одной стороны, о прекаризации занятости говорят, когда трудовые отношения не обеспечива-

ют установленный стандарт достойного уровня доходов и социальной защиты, возможность планировать будущее. В этом случае под определение прекаризации попадают такая занятость, при которой отсутствует стабильность (заемный труд, срочная занятость); выплачивается низкая зарплата (низкооплачиваемый труд); не обеспечиваются средства к существованию (незначительная занятость); низкий уровень социального обеспечения.

С другой стороны, нестандартная занятость не всегда сопровождается ухудшением положения трудящихся. В качестве критериев отнесения работника к слою прекариата необходимо учитывать не только форму занятости и условия труда, но и общие условия жизни, широкие возможности для самореализации. Например, неполная занятость, но с высокой зарплатой и социальным пакетом может отвечать интересам работника, быть привлекательной для него, поскольку позволяет больше времени посвящать семье.

Таким образом, характеризуя прекаризацию трудовых отношений, важно подвергать анализу следующие условия: стабильность рабочего места, размер заработной платы, уровень социальной защиты, перспективы занятости и возможности для саморазвития.

2. *Нормативность прекаризации трудовых отношений.* Это качество закрепляется в виде норм и установок либеральной экономики, в которых оформляются устойчивые стереотипы необходимости обеспечения гибкости рынка труда, а на деле — перекалывания бремени трудовых рисков на плечи самих трудящихся. Нормативная база прекаризации находится еще в стадии становления, но уже характеризуется многовекторностью направлений. Она состоит из официальных установлений, ориентированных на различные сферы и категории трудовых отношений, нетипичные формы занятости.

На уровне предприятий о прекаризации трудовых отношений свидетельствует повсеместный отход от практики долгосрочных и бессрочных трудовых контрактов. Изменения трудовых отношений в сфере занятости носят недобровольный, принудительный характер и осуществляются с помощью различных механизмов. Например, принудительная неполная занятость в официальной экономике в периоды кризиса; замена бессрочных или долгосрочных трудовых контрактов на срочные трудовые или гражданско-правовые договоры; найм работников через частные агентства занятости с нарушением их трудовых и социальных прав; перевод трудовых отношений в неформальный режим и др. (Бобков, Вередюк 2013).

На уровне государства также предпринимаются попытки урегулировать нетипичные формы занятости. Так, в Германии принят «Закон о гибкости» (2003 г.), снижающий уровень социальных ограничений в отношении найма. В России в 2014 г. Трудовой Кодекс, хотя дополнен статьей о запрете заемного труда (ст. 56. 1), но также главой «Об особенностях регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работ-

ников (персонала)» (гл. 53. 1), вступающими в силу с 01.01.2016 г. (Федеральный закон от 05.05.2014 №116-ФЗ).

В истории есть много примеров попыток законодательного регулирования трудовых отношений с использованием нестандартных форм занятости. Так, в США налагался запрет на деятельность агентств по трудоустройству с 1934 г. по 1937 г., затем с 1948 г. по 1997 г. В Намибии запретить применение заемного труда смогли только на два года (с 2007 г. по 2009 г.).

Похожий сценарий, как считают некоторые эксперты, возможен и в России. В настоящее время, в условиях законодательного запрета аутстаффинга, на рынке труда могут активизироваться субъекты, которых не устраивает данный закон, и законодатель введет послабления. При этом назрела необходимость урегулирования на уровне федеральных законов множества других атипичных форм трудовых отношений, помимо аутстаффинга. Важно, чтобы своевременный отклик законодателей на изменяющиеся формы трудовых отношений позволял защитить трудовые права и интересы работников.

3. *Формирование организационной структуры прекаризации.* На рынке функционирует целая сеть различных частных агентств по труду, рекрутинговых компаний. Основная задача таких агентств — поиск и подбор специалистов по запросу организации-заказчика, оказание услуг аутсорсинга, аутстаффинга и лизинга персонала. Конвенцией № 181 о частных агентствах занятости, принятой Международной организацией труда в 1997 г., с одной стороны, определяется роль частных агентств занятости в повышении гибкости рынка труда, а в другой стороны, устанавливается необходимость защиты интересов работников от злоупотреблений и соблюдения их прав. В России частные агентства занятости с 01.01.2016 г. обязаны проходить аккредитацию на право осуществления своей деятельности по предоставлению труда работников (Постановление Правительства РФ от 29.10.2015 № 1165).

Кроме того, сами предприятия (организации) располагают организационно-управленческой структурой, включающей отделы, отвечающие за формирование и регулирование нестандартных трудовых отношений.

Таким образом, институционализация прекаризации предполагает установление норм, ценностей, процедур, организационных структур, закрепляющих и воспроизводящих нестандартные формы трудовых отношений занятости. В результате они становятся привычными, устойчивыми и все более распространенными.

Тенденции институционализации прекаризации

Одной из тенденций институционализации прекаризации является все большее распространение гибкости, или флексибельности трудовых отношений, что, с одной стороны, означает гибкость рабочего времени, условий занятости, с другой — расширение функций работников, их способности бы-

стро адаптироваться к изменениям. Немецкий социолог У. Юргенс в понятие гибкости занятости включает:

- а) гибкость рабочего дня — возможность при необходимости его удлинения, сокращения, прерывания;
- б) гибкость деятельности работника — возможности сочетать функции исполнителя и руководителя, выполнять творческие и рутинные виды работ;
- в) гибкость пространства рабочих мест — возможность быстро менять свое место дислокации, распределяться по местам фактического проживания работников (Давыдов 1998: 84).

Прогнозируется, что со временем нетипичные формы занятости станут нормой и вытеснят традиционный нормированный восьмичасовой рабочий день. В результате возрастет власть капитала (работодателя), интересам которого отвечает перевод работников на краткосрочные трудовые контракты. Так, еще пять-шесть лет назад с преподавателями высшей школы руководство вузов заключало трудовые контракты преимущественно на 5 лет, то в настоящее время — на 1 год, максимум — на 3. Но для работников это сопровождается ростом нестабильности, неуверенности в своем будущем положении.

Многие современные социологи считают, что рост гибкости занятости оказывает разрушительное воздействие на человека.

Американский социолог Ричард Сеннет пришел к заключению, что требованиям гибкого режима трудовых отношений противоречат характеристики человеческой личности: нацеленность на долгосрочное планирование, чувство привязанности, жизненные установки солидарности. В результате разрушается человеческая целостность, описываемая таким психологическим состоянием, как «коррозия характера». Данное противоречие наиболее разрушительно для тех работников, которые «в системе гибкого режима находится внизу» (Сеннет 2004: 91).

По мнению британского социолога З. Баумана, трудовые отношения на условиях гибкости насыщают жизнь человека неопределенностью, повышают уровень уязвимости менее ресурсных работников, способствуют снижению их жизнестойкости (Бауман 2005: 30).

В этом смысле наиболее уязвимы работники с узкой специализацией; те, кто предпочитает стратегию стабильных долгосрочных трудовых отношений, гарантированных социальных выплат; работники с устоявшейся системой привязанностей; старшее поколение, психика которого менее адаптивна.

Исследования российских социологов показывают, что в России в последнее десятилетие, характеризующееся длительным состоянием неопределенности, возник социальный слой, «подверженный страхам потери статуса и социального нисхождения» (Голенкова, Голиусова 2013: 6).

Кроме того, наблюдается «оскудение содержания трудовых отношений, нивелирование прав со стороны работников и пренебрежение обязанностями со стороны работодателя» (Долженко, Попов 2014: 179).

Еще одной тенденцией институционализации прекаризации выступает рост неформальной (теневой) занятости, при которой трудовые отношения строятся

на основе устных соглашений, что увеличивает риски нарушения трудовых прав и необеспечения социальных гарантий работников со стороны работодателя.

По данным Росстата, масштабы неформальной занятости растут. Если в 2010 г. ее доля составляла 16,4%, то в 2014 г. она выросла до 20%. Объем занятости в теневом секторе в России по состоянию на 1 июня 2015 года составил 15,4 млн чел. (Обследование населения 2015). По оценкам экспертов, количество занятых в российском теневом секторе выше и составляет примерно 20 млн. чел., из которых около 4 млн. чел. являются так называемыми самозанятыми (Цепляева, Сониная 2014: 4). Правительство Российской Федерации в ноябре 2015 г. с целью борьбы с теневой занятостью инициировало за неуплату страховых взносов в социальные фонды введение уголовной ответственности.

Расширение масштабов неформальности в системе трудовых отношений, хотя и дает некоторые выгоды, например, индивидуальным предпринимателям, позволяя иметь более высокие доходы, чем на условиях официальных отношений, снижать затраты труда (Синявская 2005: 27), но для основной массы работников выражается в росте нестабильности и потере социальных гарантий. Социологические исследования показывают, что у большинства российских рабочих нет чувства защищенности в своей стране (Голенкова, Игитханян 2012: 196). Как следствие — нарастание таких чувств, как тревога, страх, недоверие, апатия, разочарование жизнью. Многие ощущают себя жертвами внешних обстоятельств, которые невозможно изменить. Такое состояние человека часто приводит к самоубийствам, по числу которых Россия находится на 4-м месте в мире (после Индии, Китая и США). По данным Росстата, только за 10 месяцев 2015 г. от самоубийств погибло больше россиян, чем от дорожно-транспортных происшествий. С января по октябрь покончили с собой 21,3 тыс. чел., в результате несчастных случаев на транспорте погибли 20,1 тыс. чел. (Социально-экономическое положение России 2015).

В долгосрочной перспективе рост неформальной занятости приведет к падению производительности труда и потенциального ВВП. Это подтверждают исследования Всемирного банка, проведенные в Бразилии, Мексике и других переходных экономиках.

В современном обществе гибкие и нестандартные формы занятости фактически перекалывают на плечи индивидов риски, которые прежде брали на себя компании и государство. Уровень социальной защищенности работников, измеряемый наличием гарантий условий занятости и дохода, существенно снизился. Такой риск отрицательно сказывается на жизни человека, нарушает привычный ритм и финансовую стабильность (Бек 2000: 202). Нестабильная, временная занятость сопряжена с неопределенностью. Поэтому «самостоятельные» работники, помимо высокого уровня самоорганизации, должны обладать еще и склонностью к риску.

Итак, прекариат формируется из разных социальных групп современного общества, включает огромную массу трудящихся с разными формами

нетипичной занятости, осуществляющих трудовую деятельность в условиях нестабильности и неустойчивости на протяжении длительного времени. У представителей данного социального слоя нет уверенности в своем будущем, их трудовые права носят лишь декларативный характер и ущемляются, социальные гарантии урезаются.

Институционализация прекаризации проявляется в распространении и закреплении в качестве устойчивых норм применения различных форм нетипичной занятости. Огромные масштабы приобрела неформальная занятость. Неустойчивая занятость выходит за рамки только трудовых отношений. В условиях необходимости постоянного поиска работы возрастает чувство тревожности, неуверенности в будущем. Институционализация прекаризации сопровождается снижением качества жизни и качества человеческого капитала. В перспективе следует ожидать усугубления данной проблемы.

Институционализация прекаризации трудовых отношений в различных странах мира характеризуется некоторым своеобразием, но в целом подчиняется общим закономерностям. Правила в системе трудовых отношений определяются мировым рынком, свободным от социальных обязательств. Поэтому требуется изучение тенденций прекаризации в мире.

Литература

1. Бауман З. Индивидуализированное общество. — М.: Логос, 2005. — 390 с.
2. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. — М.: Прогресс-Традиция, 2000. — 383 с.
3. Бизюков П. Диктатура прекариата. URL: http://www.gazeta.ru/comments/2014/04/29_x_6013393.shtml. (дата обращения: 12.12.2015).
4. Бобков В.Н., Вередюк О.В. Социальная уязвимость работников и общества как результат неустойчивости занятости // Ноосфера. Общество. Человек. — 2013. — №1. URL: /noocivil/ru/228-1124 (дата обращения: 12.12.2015).
5. Вагнер А. Прекаризация и атипичная занятость женщин и мужчин в Германии и Европе. — М., 2014. — 28 с.
6. Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая наука и практика. — 2013. — № 3. — С. 5–14.
7. Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д. Российский рабочий: социально-политические ориентации // Россия реформирующаяся. — 2012. — № 11. — С. 191–201.
8. Госдума приняла закон о запрете заемного труда. 24.04.2014 // СПС «Гарант».
9. Давыдов Ю.Н. «Социология участия» и проблема социологической расшифровки техники // ФРГ глазами западногерманских социологов: Техника — интеллектуалы — культура. — М.: Наука, 1989. — С. 81–101.
10. Долженко Р.А., Попов Э.И. Взаимосвязь новых форм трудовых отношений и прекаризации труда в постиндустриальной экономике // Вестник Алтайского гос. аграрного ун-та. — 2014. — № 12 (122). — С. 179–185.

11. Заемный труд. Закон о запрете заемного труда в РФ. URL: <http://fb.ru/article/145391/zaemnyiy-trud-zakon-o-zaprete-zaemnogo-truda-v-rf>. (дата обращения: 21.12.2015).
12. Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. — СПб.: Алетей, 2009. — 574 с.
13. Малоун Т.У. Труд в новом столетии. Как новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь. — М.: Олимп-Бизнес, 2006. — 272 с.
14. Обследование населения по проблемам занятости — 2015 год. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_30/Main.htm. (дата обращения: 12.12.2015).
15. Постановление Правительства РФ от 29.10.2015 N 1165 «Об утверждении Правил аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала)» // СПС «КонсультантПлюс».
16. Рифкин Д. Глобальный упадок занятости и заря пострыночной эры. URL: <http://www.strana-oz.ru/2003/3/konpec-rabote> (дата обращения: 17.08.2015).
17. Санкова Л.В. Прекаризация занятости в современной экономике: системный риск или «особая» форма флексибилизации // Уровень жизни населения России. — 2014. — № 4 (194). — С. 44–53.
18. Сеннет Р. Коррозия характера. — М.: Тренды, 2004. — 296 с.
19. Синявская О.В. Неформальная занятость в России: измерение, масштабы, динамика // Экономическая социология. — 2005. — Т. 6. — № 2. — С. 12–28.
20. Социально-экономическое положение России — 2015 г. Демография. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_01/Main.htm (дата обращения: 23.12.2015).
21. Стендинг Г. Прекариат: новый опасный класс. — М.: Ад Маргинем, 2014. — 328 с.
22. Тощенко Ж.Т. Прекариат — новый социальный класс // Социологические исследования. — 2015. — № 6. — С. 3–13.
23. Хэнди Ч. Время безрассудства. Искусство управления в организации будущего. — СПб.: Питер, 2001. — 275 с.
24. Хэнди Ч. По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций. — СПб.: Питер, 2001. — 224 с.
25. Цепляева Ю.В., Сониная Ю.В. Россия: неформальная занятость как новый феномен. URL: <http://elitetrader.ru/index.php?newsid=204387> (дата обращения: 12.12.2015).
26. Чехонадских М.А. Трудности перевода: прекариат в теории и на практике. URL: <http://xz.gif.ru/numbers/79-80/chekhonadskih#link6> (дата обращения: 12.11.2015).

Е. П. Евдокимова

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ТРАЕКТОРИИ ПЕТЕРБУРЖЦЕВ
В ЭПОХУ ПЕРЕМЕН: УСИЛЕНИЕ ГИБКОСТИ И ТЕНДЕНЦИИ
ПРЕКАРИЗАЦИИ⁵⁰

Жить в эпоху перемен — древнее китайское проклятие. Когда старый порядок сменяется новым — это никогда не бывает безболезненным. Рушится рутинная повседневная жизнь, буксуют и ломаются социальные механизмы, обеспечивающие ее ровное течение, а новые, еще не налаженные, работают методом проб и ошибок.

Эта ситуация, тяжелая для жизни, предоставляет богатые возможности для исследования этой жизни. Потому что заставляет людей задумываться обо всем том, что в «нормальный» период не вызывало вопросов, принимать решения по поводу того, что в другое время было само собой разумеющимся.

Формирование социальных групп и институтов, действие и изменения социальных норм, ход и распространение различных социальных процессов — все это в эпоху перемен становится наглядным и легко наблюдаемым, давая основания для создания, проверки и пересмотра социальных теорий.

В статье предлагается попытка использования профессиональных траекторий петербуржцев в эпоху перемен для анализа тенденций изменения трудовых отношений.

Обращение к изучению человека как субъекта труда достаточно традиционно в отечественной социологии, в том числе в трудах В. А. Ядова (см., например: Здравомыслов и др. 1967). Наиболее востребованным такой подход оказывается в периоды изменения институциональной структуры общества, когда ответственность за решение самых различных проблем переводится на индивидуальный уровень.

В этих условиях именно анализ изменения повседневных практик и сопутствующих им мнений, установок, мотивов, интерпретаций становится важным инструментом изучения социальных процессов не только микроуровня, но и более высоких уровней организации социума, поскольку суммарным результатом множества индивидуальных решений становятся изменения социальной структуры и социальных норм.

⁵⁰ Статья подготовлена в рамках гранта РГНФ № 15–03–00421 «Траектории жизненных курсов петербуржцев в постсоветской России: межпоколенческий анализ».

Подходы к анализу профессиональных траекторий

Анализ профессиональных траекторий предполагает комплексный подход, сочетающий возможности, заложенные в разных теоретических основаниях, важнейшие из которых представлены ниже.

Исследование жизненных путей как теоретическое направление социологии (Кон 1999; Блоссфельд, Хьюинк 2006) направлено на изучение развития индивида в меняющемся мире. В рамках этого подхода выделяются переплетающиеся траектории развития индивида в разных сферах жизнедеятельности, причем сфера занятости становится центральной, начиная с эпохи модерна, осуществившего переход от экономики домашнего хозяйства к экономике на основе свободного труда (Мещеркина 2002). В то же время развивающийся в рамках этого направления количественный анализ жизненных событий оказывается весьма ограниченным в интерпретации наблюдаемых закономерностей, что вынуждает обращаться к развитым качественным методам, использующим биографический подход.

Биографический подход можно считать важнейшим источником искомым теоретических оснований, поскольку профессиональная траектория как бы экстрагируется из биографии как жизненного пути человека, включающей погружение в определенную социальную среду, соотнесение различных этапов жизненного пути с конкретными историческими социальными реалиями (Биографический метод... 1994; Голофаст 1995). Этот подход предполагает построение и описание профессиональной траектории индивида и ее рассмотрение в широком социально-историческом контексте. Процессы социально-экономической трансформации в рамках этого подхода трактуются как значимые события в жизни индивидов, меняющие условия их профессиональной деятельности.

Рассмотрение социально-экономической трансформации как фактора изменения условий индивидуальной профессиональной деятельности дает основание обратиться к адаптационному подходу (Корель 2005; Шабанова 2001), позволяющему трактовать поведение в сфере занятости (как мобильность, так и сохранение рабочего места) как ту или иную форму адаптационного поведения. При этом подходе средовые параметры (характеризующие как общий социально-экономический и социокультурный контекст, так и локальные условия профессиональной деятельности) складываются в проблемную ситуацию, и ее характеристики, а также параметры индивида рассматриваются с точки зрения ресурсов ее разрешения (Евдокимова 2002).

Это, с одной стороны, позволяет подключить к анализу профессиональных траекторий также развивающийся в последние годы в экономической социологии ресурсный подход (см.: Тихонова 2006; Радаев 2002). С другой же, поскольку конкретная конфигурация ресурсов по-разному реализуется на уровне отдельного индивида или домохозяйства, анализ предполагает обращение внимания на личностные характеристики, сложившуюся у индивидов картину мира, а также мотивацию их активности в этом мире.

Параметры профессиональной траектории

Вычленив профессиональную траекторию из жизнеописания людей, мы можем анализировать различные параметры профессиональной биографии.

Профессиональную мобильность, т. е. изменения положения людей в сфере труда, включая должностные изменения, смену места работы, смену вида деятельности, включая, естественно, мотивацию изменений и сопутствующие оценки и интерпретации. Эти параметры характеризуют основное направление профессиональной траектории — горизонтальное, вертикальное, резкие зигзаги или плавные повороты линии профессиональной жизни.

Изменения положения в сфере занятости делают профессиональную траекторию нелинейной. Периоды незанятости, связанные с личными, семейными или какими-нибудь внешними обстоятельствами, разрывают профессиональную траекторию, а множественная занятость создает ответвления от основного профессионального «пути» или «курса», в принципе, задавая альтернативные направления развития.

Наконец, *существенные изменения содержания и условий труда* на сохраняющемся (т. е. формально том же самом) рабочем месте придают профессиональной траектории дополнительное измерение. Изменение внутреннего профессионального статуса может быть связано с накоплением профессионального опыта, повышением квалификации, изменением направления деятельности предприятия или организации, изменением технического оснащения, различными реорганизациями и т. д. и т. п. Все эти изменения также меняют форму профессиональной траектории, с одной стороны, делая ее многомерной, а с другой, создавая предпосылки для дальнейшего линейного развития — профессиональной мобильности.

Рассматриваемая совокупность характеристик профессиональной траектории, с одной стороны, обеспечивает учет разнообразия показателей профессиональной составляющей жизненного пути человека как в ее переплетении с другими сторонами его индивидуальной жизни, так и в ее включении в развитие социума. С другой же, набор таких характеристик представляется подходящим методическим инструментом для выделения профессиональной траектории из целостного течения повседневной жизни.

Эмпирическая база

Для анализа профессиональных траекторий наиболее адекватным представляется качественный инструментарий, дающий возможность получить информацию не только о событиях человеческой жизни как таковых, но и об интерпретации этих событий со стороны человека. Таким условиям отвечает метод глубинных полуструктурированных интервью, позволяющий, с одной стороны, обеспечить сопоставимость траекторий разных людей с помощью стандартных тематических блоков вопросов, а с другой, обеспечить макси-

мально возможную корректность и однозначность понимания индивидуальных интерпретаций с помощью уточняющих и конкретизирующих вопросов.

Эмпирическая база проводимого исследования накапливалась уже довольно много лет в ходе реализации нескольких проектов, проводимых с использованием метода глубинного интервью, посвященного различным аспектам повседневной жизни и включающего довольно обширный блок профессионально-биографического характера.

Начало было положено совместным российско-финским проектом «Структурные изменения и стратегии выживания: адаптация к рыночным отношениям в России», начатым в 1993 году, в ходе которого были собраны 100 интервью с петербургскими семьями (Подробнее об исследовании см.: (Повседневность... 1999). Как видно из названия, проект был посвящен изучению адаптации петербуржцев к проходящим переменам, и их профессиональная траектория в предшествующий этим переменам период рассматривалась как ресурс или барьер адаптации к новым условиям. Проект этот был продолжен до 2000 года, а затем были проведены ряд проектов, посвященных адаптации к меняющимся условиям различных социально-профессиональных групп, в которых использовалась эта, зарекомендовавшая себя, методика. В числе изучаемых групп были ученые, работники военно-промышленного комплекса, работницы наемного домашнего труда. (См. подробнее: Евдокимова 2011).

Наконец сейчас, благодаря поддержке РГНФ, у нас появилась возможность провести еще один цикл исследований петербургских семей, который начат в 2015 году, мы надеемся довести его до 2017 года.

Периодизация эпохи перемен

Эмпирический материал накапливался в течение довольно долгого периода, в течение которого подвергался постоянному переосмыслению. И прежде всего это касалось восприятия и понимания проходящих перемен — как со стороны респондентов, так и со стороны исследователей. Ретроспективный взгляд на этот процесс позволяет выделить некоторые этапы такого осмысления.

Начало 90-х годов XX века — шоковое восприятие перемен, разрушение привычных механизмов деятельности социальных институтов, поиск индивидуальных решений, построение на их основе новой социальной реальности. На этом этапе наблюдалось разнообразие изменения профессиональных траекторий. Характерными чертами были усиление мобильности, резкие зигзаги, включающие кардинальные изменения сферы деятельности, формы занятости, содержания труда, частая смена рабочих мест. Частыми стали разрывы профессиональной траектории, связанные с безработицей. В то же время наблюдалась активизация множественной занятости, связанная как с необходимостью поддержания привычного уровня жизни, так и с уменьшением правовых ограничений такой заня-

тости. Также распространенными были существенные изменения на формально «том же» рабочем месте — снижение зарплаток, задержки выплат, изменение содержания труда. На этом этапе нередкой могла быть «выжидательная» стратегия, связанная с оценкой перемен как временного этапа. В исследовательской стратегии преобладал описательный подход, использование методов case study, обращение к grounded theory как наиболее адекватных методов изучения столь неопределенной социальной реальности.

Середина 90-х годов XX века — частичное осмысление новой реальности, выстраивание новых профессиональных траекторий в условиях этой реальности. На этом этапе и у исследователей, и у представителей населения стали складываться представления о направлении движения общества, его вектора, для исследователей это означало задачу спрогнозировать развитие ситуации, для респондентов — попытки встроиться в нее. Последней задаче отвечала множественная занятость — как способ обеспечения гибкости профессиональной траектории.

Кризис 1998 года — проверка эффективности выбранной стратегии построения своей профессиональной траектории. На этом этапе важным основанием дифференциации становится эффективность прошедшей адаптации к социально-экономическим переменам, этот этап способствовал рефлексии и оценке выстраиваемой уже в новой изменчивой реальности профессиональной траектории.

Первая декада XXI века — поиск стабильности в новых реалиях. Отражением этого процесса в поведении населения можно считать выстраивание профессиональных траекторий по сетевому принципу, стратегии накопления опыта, приобретения дополнительных знаний и навыков, освоение различных способов трудоустройства, самопрезентации и т. д. В исследовании поиск устойчивых структур привел, в частности, к необходимости типологизации профессиональных траекторий.

Вторая декада XXI века — осознание нестабильности как нового стабильного состояния. На этом этапе можно констатировать выстраивание профессиональных траекторий с учетом нестабильности сферы занятости, использование разнообразных форм занятости, соотнесение трудовых практик с другими сферами жизнедеятельности. Исследовательский интерес привлекают последствия нестабильности в сфере труда. В этой связи встают вопросы о содержании понятия профессии как существенного группобразующего фактора социальной структуры.

Усиление гибкости в сфере труда и тенденции прекаризации

Собранный материал позволяет выявить тенденции изменения трудовых отношений, важнейшим из которых в современном мире является усиление гибкости (Кастельс 2004). В описываемых биографиях представлены самые

разнообразные формы ее проявлений, которые можно сгруппировать в следующие направления.

Гибкие формы организации труда выражаются в *размывании границ трудовой деятельности даже по таким параметрам, как пространство и время*. Все чаще рабочее время становится неограниченным, привязанным к потребностям деятельности, а рабочим местом — любое место, где находится работник. Этому способствует развитие мобильных средств связи, позволяющее создать и использовать «мобильный офис» дома, в кафе, в транспорте, на даче, в лесу, на пляже и т. д. Размывание пространственно-временных границ трудовой деятельности приводит к ее более тесному переплетению с другими формами жизнедеятельности — бытом, досугом, общением. Траектории разных сфер жизни уже не просто переплетаются, а, можно сказать, сращиваются.

Неполная или множественная занятость (как правило, временная) также усиливают гибкость профессиональной траектории. Неполная занятость может быть связана как с личными обстоятельствами работника, предпочитающего именно такую форму организации своей трудовой деятельности, так и с недостаточной загрузкой по основному месту работу. В последнем случае неполная занятость на одном рабочем месте может сочетаться с дополнительной работой в других местах. Наконец, широко распространены и переработки, когда дополнительная занятость осуществляется за счет сокращения времени и сил, уделяемых другим сферам жизнедеятельности — отдыху, досугу, развитию и т. д.

Помимо пространственно-временных рамок *все менее определенными становятся выполняемые трудовые функции*, совмещение различных функций становится все более распространенным и востребованным. Рынок труда предъявляет спрос на универсальных специалистов, готовых выполнять работу в достаточно широком диапазоне функций в зависимости от конкретного запроса потребителя. Узкие высококвалифицированные специалисты все чаще привлекаются на временной основе — под конкретный заказ или проект. Особенно часто с другими совмещаются менеджерские, организационные функции, требующие принятия решений в условиях неопределенности. Причем нередко организационная деятельность — реклама, поиск заказов или клиентов, работа с ними — оказывается неоплачиваемым предварительным этапом, необходимым для осуществления основной деятельности, приносящей доход.

Все эти проявления гибкости особенно ярко представлены в условиях *неформальной занятости*, которая не регулируется никакими правилами, кроме договоренностей между работником и работодателем. Причем если неформальная занятость как основной источник дохода свойственна ограниченным группам работающего населения (размеры которых могут варьировать в зависимости как от экономической ситуации, так и от различных законодательных мер), то различные временные приработки на неформальной основе являются широко распространенной практикой.

Описанные тенденции, связанные с усилением гибкости сферы занятости, приводят к усложнению профессиональных траекторий, делая их более запутанными, более объемными, более фрагментарными, более тесно переплетенными с другими сферами жизнедеятельности, чем ранее.

В полном соответствии с положениями главного апологета термина «прекариат» (Стэндинг 2014) тенденции прекаризации вытекают из гибкости сферы занятости. Проявления таких тенденций также встречаются в получае- емых материалах.

Наиболее очевидное проявление прекаризации трудовой сферы — *нестабильность, ненадежность актуальной занятости, угроза потери работы*, ставшая общим фоном профессиональной деятельности. Эта характеристика прекаризации в той или иной мере свойственна практически всем работающим, она сейчас привлекает значительное внимание исследователей трудовой сферы (см., например: Сизова 2015). Однако помимо этой можно выделить еще несколько тенденций, с нашей точки зрения, характеризующих прекаризацию трудовой сферы.

К числу таких тенденций относится, в частности, *ускорение обесценивания профессионального опыта*. Этот процесс связан с ускорением технического прогресса и социальных изменений. В этих условиях знания, умения и навыки требуют постоянного обновления и актуализации. Их поддержание и тем более восстановление требует все более ощутимых специальных усилий. В результате работники, с одной стороны, стараются избегать перерывов профессиональной карьеры. Это, прежде всего, относится к женщинам, старающимся избегать перерывов, связанных с воспитанием детей — такая стратегия может сделать их профессиональную траекторию более плавной, в ущерб траектории семейной. С другой же стороны, в случае перерывов снижение ценности прошлого опыта облегчает смену деятельности, делая профессиональную траекторию менее инерционной.

Другой тенденцией современной сферы занятости можно считать *сокращение свободного времени и персонального пространства* как следствие гибкости пространственно-временной организации труда. С одной стороны, такая гибкость позволяет организовать рабочий процесс, «подстраивая» его под потребности личной жизни, семьи, досуга и т. д. Но, с другой стороны, в условиях нестабильности и ненадежности работы именно ее требования начинают доминировать, когда даже незанятое время становится фактически временем ожидания работы, предполагая готовность к ее выполнению в любой момент. В результате в жизни человека не остается автономных от работы «зон», ни дом, ни семья, ни выходные дни, ни отпуск больше таковыми не являются.

Следствием неопределенности и непредсказуемости изменений в сфере занятости становится *сокращение временных горизонтов планирования профессиональной траектории*. Профессиональная траектория все чаще становится результатом ситуативных решений в большей мере, чем реализации долгосрочных стратегий.

Наиболее выпукло последняя тенденция проявляется в *преимущественной ориентации на универсальные знания и навыки* в образовании. Учащиеся все чаще ориентируются не на глубокие знания в узкой сфере, призванные обеспечить достижение стабильного профессионального статуса, а на максимально широкие и универсальные знания, дающие возможность гибкого изменения профессиональных навыков в соответствии с запросами постоянно меняющегося рынка труда. В этом смысле можно говорить о «депрофессионализации» профессионального образования.

Таким образом, в сфере трудовых отношений наблюдаются достаточно явные тенденции, к которым применим термин прекаризации. С моей точки зрения, более обоснованно говорить именно о тенденциях прекаризации, а не об образовании прекариата как нового класса, поскольку, с одной стороны, появление в нашей стране групп, могущих составить основу прекариата, пока не сопровождается формированием общего «классового сознания» этих групп. С другой же — и это, с моей точки зрения, имеет еще более важные последствия — эти тенденции затрагивают практически все слои трудящегося населения, не оставляя сколько-нибудь многочисленных групп, которым можно было бы противопоставить прекариат как класс. Скорее указанные тенденции приводят к выстраиванию новой социальной (социально-профессиональной) структуры, важной характеристикой которой оказывается имманентная нестабильность.

Литература

1. Биографический метод: история, методология, практика / под ред. Е.Ю. Мещеркиной, В.В.Семеновой — М.:ИС РАН,1994.
2. Блоссфельд Х.-П., Хьюинк И. Исследование жизненных путей в социальных науках: темы, концепции, методы и проблемы // Журнал социологии и социальной антропологии. — 2006. — Т. IX. — № 1 (34). — С. 15–44.
3. Голофаст В.Б. Многообразие биографических повествований. // Социологический журнал. —1995. — № 1. — С. 71–89.
4. Евдокимова Е.П. Высокие технологии как фактор дифференциации качества жизни в современной России // Проблемы деятельности ученого и научных коллективов / под ред. С. А. Кугеля. — СПб.: Гидрометеиздат, 2002. — С. 202–217.
5. Евдокимова Е.П. Профессиональная биография в период трансформации // Социология вчера, сегодня, завтра: IV Социологические чтения памяти В.Б. Голофаста (23–25 марта 2010, СПб.). — 2011. — С. 476–489.
6. Здравомыслов А., Рожин В., Ядов В. Человек и его работа. — М.: Мысль, 1967.
7. Кастельс М. Галактика Интернет. — Екатеринбург: У-Фактория, 2004.
8. Кон И.С. Жизненный путь как предмет междисциплинарного исследования // Кон. И.С. Социологическая психология. — М.; Воронеж: Модек, 1999. — С. 254–267.
9. Корель Л. В. Социология адаптации: вопросы теории, методологии и методики. — Новосибирск: Наука, 2005.

10. Мещеркина Е.Ю. Жизненный путь и биография: преемственность социологических категорий (анализ зарубежных концепций) // Социологические исследования. — 2002. — № 7. — С. 61–67.
11. Повседневность середины 90-х годов глазами петербуржцев / под ред. И. Травина, Ю. Симпура. — СПб.: Европейский дом, 1999.
12. Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Экономическая социология. — 2002. — Т. 3. — № 4. — С. 20–32 .
13. Сизова И.Л. Прекаризация в трудовой сфере России // Петербургская социология сегодня: сб. науч. тр. СИ. Вып. 6. — СПб.: Нестор-история, 2015. — С. 122–158.
14. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. — М.: Ad Marginem, 2014.
15. Тихонова Н.Е. Ресурсный подход как новая теоретическая парадигма в стратификационных исследованиях // Социологические исследования. — 2006. — № 9. — С. 28–40.
16. Шабанова М.А. Массовые адаптационные стратегии и перспективы институциональных трансформаций // Мир России. — 2001. — №3. —С. 78–104.

А. В. Толстокурова
ПРЕКРАСНАЯ ПОЛОВИНА ПРЕКАРИАТА:
ПРОБЛЕМЫ И ВЫЗОВЫ УКРАИНСКИХ
МИГРАНТОК-ДОМРАБОТНИЦ

Проблема, цель и методология исследования

В последние десятилетия все больше украинских женщин уезжает на заработки самостоятельно, а не в качестве сопровождения своим мужьям, как это было в начале рыночных реформ. За рубежом они оказываются более уязвимыми, чем мужчины, поскольку чаще всего трудоустраиваются в эмоционально насыщенной приватной сфере семьи⁵¹, наиболее подверженной прекаризации трудовых отношений в силу их неформального характера (Trimikliniotis, Fulas-Souroulla 2013; Gregoriou 2008: 15). В свою очередь, домработницы более подвержены дискриминации, эксплуатации и другим нарушениям прав, чем мигрантки, занятые в других видах деятельности (Yeoh et al. 2004: 9). Кроме того, женщины, вовлеченные в глобальную «экономику заботы», представляют собой не только самую многочисленную, но, по сути, единственную профессиональную женскую группу, представительницы которой самостоятельно мигрируют в глобальных масштабах (Romero et al. 2014). Именно по отношению к ним уместен термин «транснациональный прекариат», предложенный Нэнси Фрейзер⁵² (Fraser 2010). Это понятие развил Гай Стэндинг (Standing 2011), показав, что «прекариат» является массовым «опасным классом» глобального характера, характеризующимся неравенством и отсутствием безопасности. Это влечет за собой политические риски, особенно проявившиеся в свете движения Оссуру.

⁵¹ В частных домохозяйствах занято около трети украинских трудовых мигранток, работающих в качестве экономок, нянь, гувернанток, уборщиц, сиделок по уходу за престарелыми и т. д. (Населення України. Трудова еміграція в Україні. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010).

⁵² Неологизм «прекариат» является результатом соединения слов «прекарный» (рискованный, опасный) и «пролетариат». Он означает «социальную эксклюзию глобальной бедноты», к которой относится большинство тех, кто был исключен из глобальных миграционных механизмов, не предоставлявших равных шансов для всех участников миграционных и диаспоральных процессов.

В этом контексте проблемы и вызовы зарубежного трудоустройства украинских мигранток-домработниц представляют собой *актуальную научную проблему*. Ее анализ составляет *цель* данной работы, в которой домашний труд (далее — ДТ) рассматривается как гендерированный сегмент «глобального прекариата» и как сфера преимущественного зарубежного трудоустройства украинских мигранток. ДТ анализируется с точки зрения его прекарного характера, визуализирующего уязвимость социального положения мигранток-домработниц.

Методология исследования. Данная работа является одним из этапов многоступенчатого исследовательского проекта, направленного на гендерно-ориентированное изучение социальных импликаций украинской трудовой миграции. Он выполнен на основе комплексного исследования, включающего анализ вторичных теоретических источников, контент-анализ материалов прессы и полевое исследование на основе полуформализованных интервью и обсуждений в двух фокус-группах с мигрантами и членами их семей (31 женщина и 12 мужчин). Опрашивались как респонденты, имевшие опыт работы за границей в прошлом, так и нынешние мигранты. Ряд интервью проводился в телефонном режиме, посредством Интернет-программы Skype и электронной почты.

Изначально мигрантки-домработницы не являлись целевой группой проекта, но в процессе исследования выяснилось, что большинство женщин трудоустроивались за рубежом именно в сфере домашнего обслуживания или же имели опыт работы в данном секторе на каком-то этапе миграционного цикла. Это позволило обобщить результаты исследования под углом зрения опыта украинок в данной сфере деятельности, выделив их в отдельную целевую группу.

Аналитическая модель исследования

Центральным аналитическим концептом в работе выступает понятие «прекарность» или «неблагоприятные условия труда», понимаемые как нестандартный, низкооплачиваемый вид трудоустройства, характеризующийся небезопасными условиями работы и отсутствием социальной защищенности (Fudge, Owens 2006). В соответствии с концепцией «глобального прекариата» Н. Фрейзер, «прекарность» рассматривается в данной работе как результат «социальной эксклюзии», которая является уместным концептом для анализа процесса трудовой миграции, поскольку служит механизмом социального исключения «лишних людей», выталкивающим их из социума на поиски лучшей жизни за рубежом (см.: Tolstokorova 2007; 2012). Это предопределяет целесообразность использования другого центрального аналитического концепта — «социальное исключение», представляющего собой производное от понятий «дискриминация» и «ограниченный доступ к ресурсам» как механизмов социальной изоляции в постиндустриальных обществах. В основе концепции соци-

альной эксклюзии лежит деление общества на «инсайдеров» и «аутсайдеров». В экономических теориях принцип социального исключения рассматривается с точки зрения концепций распределения социальных благ. Как правило, социальное исключение понимается как частичное или полное изъятие индивидов /социальных групп из социальной структуры общества и социального процесса, который сопровождается созданием условий, направленных на лишение их возможностей играть решающую роль в общественном процессе. Социологические теории обращают внимание на экономическую природу этого явления (Doyle, Gough 1991; Touraine 1991, Room 1995, Leonard, 1997; Abrahamson, 1998; Littlewood 1999; Davydova 2002), рассматривая его как стратегию «создания барьеров» одними социальными группами с целью ограничения доступа других к определенным преимуществам и привилегиям (Lawson, Gerrod 2000: 115–116; Anthias, 2005: 26). При этом эксклюзия может быть селективной (дифференцированной), что предполагает политику дифференцированных ограничений прав определенных групп, например мигрантов, посредством включения их в одни сферы жизнедеятельности (прежде всего, в трудовые отношения, образование), и исключения из других сфер (или только дозированное включение, например в управление) (Акмалова, Капицын 2009).

В данной работе в качестве индикаторов социального исключения используются 7 шкал социальной эксклюзии, предложенных Н. Н. Тихоновой (2003: 107–154):

- шкала «работа» — право на стабильную оплачиваемую работу;
- шкала «здоровье» — право на необходимую медицинскую помощь;
- шкала «образование и культура» — право на доступ к образованию и культуре;
- шкала «общение» — право на значимые отношения в первичной среде и включенность в комьюнити;
- шкала «сети» — право на доступ к социальным сетям как одному из основных механизмов перераспределения ресурсов, наряду с социальной политикой;
- шкала «автономия» — право на автономию, понимаемую как способность инициировать действие, формулируя цели и осуществляя целенаправленные действия по их достижению;
- шкала «жилище» — право на адекватное жилище.

В соответствии с этой шкалой представляется целесообразным выделить следующих категорий социального исключения и, соответственно им, — зон прекарности: трудовые, здравоохранительные, культурно-образовательные, социализационно-коммуникативные, автономийные (включая сексуально-интимные), сетевые (включая цифровые), жилищно-пространственные. Помимо этого, учитывая специфику трудоустройства домработниц в иноэтническом контексте, считаю необходимым выделить лингвистическое исключение как распространенный вид отчуждения, влияющий на качество жизни гостевых работниц за рубежом.

Серые будни «бурых воротничков»

В зарубежной социологии для категоризации статуса работников на рынке труда используется понятие «воротничок» (collar), обозначающее положение той или иной профессиональной группы в социальной иерархии профессий. Согласно этой шкале, работники домашней сферы обслуживания относятся к категории «серых» или «бурых воротничков», находящихся на периферии трудовых отношений. Эта сфера характеризуется как «работа 3-х D»: грязная, опасная и взыскательная. При этом мигрантки-домработницы несут двойное бремя «женского» и «иностранного» (Christodoulou, Padros 2008: 8), что предопределяет основные вызовы, с которыми им приходится сталкиваться в работе за рубежом.

Трудовое исключение: прекарность «работы без границ» (шкала «работа»)

ДТ как сектор рынка труда характеризуется рядом особенностей, выделяющих его среди других сфер деятельности. Так, хотя работа в этой сфере может быть формализована соответствующим контрактом, она осуществляется в доме чужих людей, т. е. на рабочем месте, изначально не подлежащем контролю со стороны трудовой инспекции и по определению не являющимся «формальным» (Triandafyllidou 2013). По этой причине трудовые отношения в сфере ДТ зачастую оказываются неурегулированными и неформализованными. В результате объем обязанностей работниц становится «безразмерным», а их труд квалифицируется как «работа без границ» (Degiuli 2007). Так, среди украинских трудовых мигрантов чаще всего трудовые отношения не были оформлены официально среди тех, кто работал в сфере домашнего обслуживания, т.е. преимущественно среди женщин: всего 16% из них имели контракты с работодателем, в то время как среди работающих в сфере торговли таких было 31,5 %, на строительстве — 32,7 % (Трудова міграція 2011: 7).

Особенностью трудоустройства в приватной сфере семьи является то, что даже в условиях достойной оплаты, оно создает более сложные и неоднозначные трудовые отношения между индивидами, чем в любой другой области деятельности. Прекарность ДТ, особенно в контексте «мигрантскости», усугубляется тем, что работница вынуждена одновременно выполнять несколько ролей, находящихся на стыке двух разных пространств — публичного и приватного, управление которыми осуществляет работодатель, воспринимающий женщину ситуативно: то как наемную работницу, то как гостью, то как фиктивного члена семьи (Anderson 2000; Sollund 2012). Информантка Майя заметила по этому поводу:

«Они хотят ангела-хранителя для ребенка и одновременно козла отпущения, чтобы вымещать свои эмоции» (Гувернантка в московской семье).

В результате совмещения нелегальности и неформальности в этой сфере трудоустройства домработницы не имеют статуса наемных тружеников,

не включаются в переписи рабочей силы и исключаются из сферы действия трудового законодательства. Это предопределяет их высокую эксплуатируемость работодателями и рекрутинговыми агентствами, исключение из сферы социального обеспечения, подверженность физическому, сексуальному и психологическому насилию, ограничение гражданских прав и свобод, прежде всего пространственной свободы и свободы передвижения, права на приватность и на участие в гражданских ассоциациях и т. д.

Неформальность и нелегальность ограничивают право работниц ДТ на стабильную работу, так как при возникновении трудового конфликта они не имеют возможности себя защитить и вынуждены искать другое место трудоустройства. Об этом рассказала гостевая работница в Италии Татьяна:

«Я здесь никого не знала <...> . Не знала языка, никакой информации у меня не было. Купила себе работу, ну, то есть мне продали работу — мы это называем “работа на колесах” (lavoro di ruota). Это значит, что ты идешь работать с каким-нибудь стариком, а потом через день-два приезжают его дети или племянники и тебя вышвыривают на улицу, и ты теряешь те 300 долларов, которые заплачены за эту работу. Потом ты покупаешь новую работу, и опять платишь 300 долларов. Я слышала много таких историй, об этих непорядочных людях, которые зарабатывают на нас деньги» (Näre 2007).

Это интервью согласуется с данными исследований временного низкоквалифицированного трудоустройства мигрантов, показывающими, что работницы ДТ подвержены структурной прекарности в силу отсутствия у них гражданских прав в странах назначения (Piper 2004; Piché 2008; Goldring 2010).

Зона прекарности, определяемая эксклюзией из сферы здравоохранения (шкала «здоровье»)

В силу нелегального характера трудоустройства работницы ДТ лишены права на необходимую медицинскую помощь. Эксперты отмечали, что у женщин серьезной проблемой является отсутствие медицинской страховки, без которой в западных странах они не могут рассчитывать на получение качественной медицинской помощи:

Эксперт 1: *«Если женщины работают за рубежом неофициально, нелегально, у них нет медицинской страховки, и их ситуация плачевна. Например, моя невестка работала там нелегально. Она вынуждена была вернуться домой, чтобы пройти курс лечения, и доктора сказали ей, что если она хочет жить, то ей лучше остаться дома, потому что если она вернется назад, ее состояние здоровье может ухудшиться.»*

Интервьюер: *И много таких случаев?*

Эксперт 2: *Да <...> У меня была другая клиентка, которая вернулась из Италии несколько лет тому назад, потому что она попала в автокатастрофу, а у нее не было медицинской страховки. Она вынуждена была потратить все заработанные деньги на операции. Поскольку после этого она уже была не в состоянии работать, она была вынуждена вернуться в Украину».*

Кроме того, миграция порождает новые недуги, диагностируемые только у гастарбайтеров. Так, у женщин-домработниц, вернувшихся с заработков Италии, развивается «итальянский синдром», проявляющийся в депрессии, паранойе, агорафобии, социальной дезадаптации и других психических недугах (Прохасько 2006). Они часто страдают от заболеваний позвоночника, поскольку им приходится переносить на себе немощных клиентов. Фрагментированный образ семейной жизни и отсутствие социального контроля приводят к небезопасным половым связям, что неблагоприятно сказывается на репродуктивном здоровье гостевых работниц. Исследования в разных странах мира показывают, что мигранты чаще вступают в рискованные сексуальные связи и характеризуются более высоким уровнем болезней, передающихся половым путем (далее — БППП) и ВИЧ, чем немигранты. Причем уровень БППП у женщин-мигранток выше, чем у мужчин (Decosas et al. 1995; Liu et al. 2005; Sevoyan, Agadjanian 2010). Это особенно актуально для женщин, работающих в странах, где аборт запрещен законом, например, Польше и Португалии, относящихся к основным странам назначения украинской трудовой миграции. Привыкшие к репродуктивной свободе у себя дома, украинки сталкиваются с невозможностью реализации своих репродуктивных прав. Многие из них живут без семьи и имеют сексуальных партнеров, но в случае необходимости не могут избавиться от нежелательной беременности законным путем и вынуждены прибегать к неофициальным и потому небезопасным абортам, что ведет к осложнениям репродуктивного здоровья.

Культурно-образовательная зона: отсутствие прекарности и эксклюзии (шкала «культура и образование»)

Данное исследование свидетельствует о том, что этот вид эксклюзии проявляет себя в наименьшей степени по сравнению с другими категориями прекарности, поскольку случаев нарушения прав женщин на доступ к образованию и культуре выявлено не было. Более того, некоторые женщины, например, участницы программы «aux-pair» в Германии, указывали, что эта программа способствует доступу к высшему образованию в принимающей стране, поскольку их участие в ней дает преимущества при получении стипендии на обучение в вузе.

Следует отметить, что миграция является для многих женщин не только стратегией обеспечения экономических и материальных потребностей своих семей, но и возможностью увидеть мир, ознакомиться с другими жизненными стандартами, расширить свои культурные горизонты. Поэтому поездку на заработки многие из них рассматривают и как «миграцию, направленную на изменение стиля жизни» (lifestyle migration), предполагающую, что географическое перемещение ведет к улучшению стиля жизни посредством расширения культурных возможностей (Benson, O'Reilly 2009). Трудоустройство женщин в частном секторе благоприятствует этому. Так, хотя мигрантки-домработницы имеют более длительный рабочий день, чем

мужчины-мигранты, они располагают большими возможностями для отдыха и досуга (Особливості зовнішньої... 2004: 78). В отличие от мужчин, зачастую сосредоточенных в изолированных мигрантских анклавах или в так называемых вернакулярных районах мегаполисов (см. Деминцева, Пешкова 2014), домработницы чаще всего проживают в семьях обеспеченных хозяев, локализованных в более благополучных районах с соответствующим культурным габитусом и более широкими рекреационными возможностями. Поэтому большинству информанток удавалось удовлетворять свои культурные запросы. Это отмечали большинство из тех, кто работал в российской столице. Некоторые из них сообщили, что смогли осуществить свою давнюю мечту ознакомиться со столичными достопримечательностями. Одна информантка оказалась заядлой театралкой и использовала любую возможность, чтобы попасть на спектакль. Во время интервью она с воодушевлением делилась впечатлениями о понравившихся постановках. Две респондентки отметили, что для них работа в российской столице была возможностью приобретения духовного опыта. В свободное время они знакомились с православными святынями России, посещали храмы, общались с прихожанами. Работница сферы домашнего обслуживания во Франции также рассказала о том, что имела возможность осмотреть многие достопримечательности Лазурного берега Франции, насладиться особенностями местной кухни и т. д. Таким образом, культурно-образовательная сфера не дает оснований для квалификации ее как зоны прекарности и не является сферой социального исключения домработниц.

Социализационно-коммуникативная эксклюзия: «парадокс интимности» в чужом доме (шкала «общение»)

Этот вид эксклюзии более свойствен женщинам, проживающим в домах работодателей, особенно в иноязычном контексте⁵³, препятствующем приобретению новых знакомств, особенно на начальном этапе миграционного цикла, когда еще не наработаны контакты в принимающем обществе. Кроме того, многие домработницы трудятся без выходных и не имеют времени для общения. Так, няня в московской семье Лина рассказывала, что для нее преимуществом работы было то, что будучи на полном пансионе, она не платила за жилье и питание, не имела бытовых забот и могла всю зарплату отправлять своей семье. В то же время она не имела возможности даже ненадолго выйти из дома, так как не могла оставить без присмотра годовалого клиента. По словам Лины, это было тяжело для нее, так как будучи курильщицей, она не имела времени даже для того, чтобы «выскочить» в ближайших киоск за сигаретами, которые помогали ей снимать стресс от тяжелой работы.

⁵³ Для женщин, работавших в России, этот вид исключения был свойственен в меньшей степени в силу отсутствия языкового барьера.

Как свидетельствуют исследования, аргументом работодателя при отказе домработнице в выходном дне может быть «забота о ее безопасности», в частности опасение, что в свой свободный день женщина может попасть в неприятную историю и тем бросить тень на репутацию работодателя (Oop 2013; Seow 2014). Очевидно, этими же соображениями объясняется и то, что хозяйки украинских домработниц не поощряют их общения с друзьями и нередко запрещают приглашать в дом знакомых. В этом контексте неудивительно замечание итальянских исследователей о том, что почти ни у кого из опрошенных украинских мигранток в Италии не было друзей или родственников, которые навещали бы их на протяжении года (Montanari, Staniscia 2009: 240). Это объясняется еще и тем, что для приема гостей у женщин нет адекватных жилищных условий.

Кроме того, несмотря на распространенность использования домработницами сотовой связи, не все наниматели склонны предоставлять доступ к ней своим служанкам в самом начале трудовых отношений. Некоторые работницы сообщали, что получили доступ к мобильному телефону лишь после одного-двух лет работы в доме хозяина. Как и в ситуации с выходным днем, нередко воспринимаемым работодателями в качестве привилегии, заслуживаемой самоотверженным трудом и преданностью клиентам, доступ сотовой телефонии является честью властных отношений между сторонами трудового контракта (Platt et al. 2014: 16; Huang, Yeoh 1996). Следует учитывать, что для украинских мигранток сотовая связь является еще и весьма дорогостоящим средством коммуникации. По данным исследования 2006 г. (Dalgas 2010), украинские домработницы в Италии затрачивали на международные переговоры с семьями в среднем около 100€ в месяц. Это существенные расходы, учитывая, что их средняя зарплата в то время составляла 850€ в месяц.

В результате домработницы оказываются в положении «географически одиноких» индивидов, исключаемых из сферы межличностных связей. Предоставляя своим клиентам «труд любви», они сами могут испытывать сенсорное голодание. Это дает основание утверждать, что работницы ДТ испытывают *информационную эксклюзию* из-за ограниченного доступа к источникам информации и *цифровую эксклюзию*, обусловленную ограниченными возможностями для пользования персональными средствами связи.

Таким образом, проживание домработниц на территории хозяев, с одной стороны, является преимуществом, поскольку позволяет женщинам решить жилищную проблему, экономить доходы на ренте и питании и обеспечить личную безопасность. В то же время этот аспект является зоной прекарности, поскольку личная и интимная жизнь домработниц становится объектом контроля со стороны работодателя. Служанки не имеют возможности для самореализации в качестве полноценных женщин, поскольку не могут позволить себе иметь интимных друзей или сексуальных партнеров, которые могли бы их навещать. То есть они лишены «права на любовь» и вынуждены отказываться от интимной и эмоциональной жизни на весь период работы в доме работодате-

ля. И это в то время, когда они оказывают «эмоциональный труд любви» своим клиентам (Moukarbela 2009; Agustin 2007; Cantu 2009). Таким образом, женщины исключаются из сферы автономной интимной жизни. Круглосуточное пребывание на территории работодателя приводит в вынужденному интимному контакту с клиентом и его семьей, часто нежелательному. С этим связана другая зона прекарности ДТ — риски сексуальных притязаний со стороны работодателей, с которыми служанок связывают властные отношения иерархичности и доминирования. Так, многим домработницам, особенно гостевым работницам в Италии, приходилось оказывать сопротивление домогательствам любвеобильных местных мачо, пыл которых не зависел ни от их собственно-го возраста, ни от возраста объекта вождления. Инфомантка Ирина рассказала, что ее 85-летний хозяин, не встававший с инвалидной коляски, не упускал возможности пофлиртовать с ней и не уставал сожалеть об утраченном мужском потенциале истинного ловеласа. Елена, 53-летняя домработница в большой итальянской семье, с иронией вспоминала, как ей приходилось «отбиваться» от назойливых ухаживаний всей мужской половины рода:

*«В первую же неделю, как только к ним переехала, так сразу и началось. Они как узнают, что украинка в доме есть, так и начинается! Сначала хозяин стал вокруг меня крутиться. Я — ни гу-гу. Он и так, и сяк, я делаю вид, что ничего не понимаю. Ну, потом, видно, решил, что не произвел на меня впечатления как мужчина, отстал. Ну, думаю, слава Богу! Не тут-то было! На следующей неделе к нему сын на выходные в гости приехал. Опять та же история. Отбиваюсь, как могу! Остался ни с чем. Ну, думаю, теперь уже точно оставят меня в покое. Ага! Жди! На следующие выходные брат его приехал и давай ходить вокруг меня кругами, а потом вообще стал руки распускать. Эх, как меня все это достало! Как хватанула с плиты кастрюлю, да как вцепилась ему в лоб! «Ах ты, паршивец ты такой! Украинки он попробовать захотел! А вот тебе украинка!» Он как завизжит: «Ой! Ты мне сделала больно!» «А-а-х, какие нежности! Больно ему! А мне, думаешь, не больно, что меня как женщину унизил?» И все, как отрезало. Потом они у меня как по струнке ходили. Так я все-таки в возрасте уже, умею за себя постоять. А как оно, если девочка молоденькая, неопытная еще? Один раз уступила, другой, а потом пошло-поехало. Пропадают здесь девчонки». Таким образом, в условиях, когда «дом становится работой, а работа — домом» (Hochschild 1997), сфера ДТ создает условия для «гендерного парадокса»: для того чтобы полнее интегрироваться в рынок ДТ в приватной сфере принимающей страны, мигрантки вынуждены отказываться от собственной приватной жизни, т. е. от собственного дома и семьи, что оказывает существенное влияние на их восприятие личной и социальной идентичности (Vassilikou 2007: 43). Я рассматриваю этот гендерный парадокс как *парадокс интимности*, заключающийся в избытке профессиональной интимности в так называемом инструментальном доме, т. е. доме как рабочем месте домработниц, на фоне депривации в личной и интимной жизни из-за отсутствия собственного «эмоционального дома».*



Социализационно-коммуникативная эксклюзия связана с еще одним видом прекарности — *лингвистической*. Мигрантки из Украины редко владеют иностранными языками и поэтому в первое время по прибытии в страны назначения оказываются социально исключенными, так как из-за незнания местного языка не имеют возможности общаться с окружением. Этим пользуются работодатели, поскольку это позволяет им нарушать условия трудового контракта (зачастую устного), ссылаясь на то, что работница их неправильно поняла из-за незнания местного языка. Такая история произошла с Яной, которая приехала в Германию для работы няней в семье по программе *aux-pair*, рассчитывая благодаря участию в ней поступить в немецкий вуз. Для этого девушка изучала немецкий язык на курсах Гете-института в ее родном городе и имела хорошие результаты. Когда она поняла, что ее работодатели нарушают условия официального трудового контракта, она пыталась отстаивать свои права, но ей объяснили, что нарушений не было, просто она неверно поняла условия контракта из-за плохого знания немецкого. Вмешательство брата, получившего образование в Германии и хорошо знакомого с законами, результатов не дало.

Зона сетевой прекарности (шкала «сети»)

Данное исследование показало, что «сетевая социальность» (Wittel 2001) как «индивидуальная способность мобилизовывать необходимые ресурсы» (Portes 1995: 12), в том числе неформальных социальных сетей, играет важную роль для мигрантов обоого пола. Находясь в состоянии социальной исключенности со стороны социокультурной макросреды принимающего общества, они прибегают к формированию неформальных социальных сетей как средству включенности в микросреду этнических сетей и средству накопления социального капитала.

Интервью показали, что наблюдение Н. Харни относительно украинских мигранток в Неаполе верно и по отношению к украинкам, работающим в других странах. В частности, оно подтвердило, что «за последнее десятилетие они научились справляться с трудностями неаполитанской жизни настолько, что созданные ими социальные сети (включая помогающих им неаполитанцев) являются основным инструментом, благодаря которому мигранты находят работу, жилье и вообще возможность устроиться. Украинцы больше не приезжают без заранее найденных работы и жилья, даже если они все еще попадают в Италию по фальшивым визам или визам, которые не дают право на работу» (Харни 2010: 409).

Полевое исследование показало, что неформальные социальные сети играют первостепенную роль в поиске мигрантками-домработницами доступа к ресурсам, прежде всего к трудоустройству и жилью. Их наличие необходимо для преодоления сложностей адаптации к новым условиям, особенно на начальном этапе обустройства в чужеродной среде. Это хорошо видно из интервью с Ольгой, переключившегося с историями многих других респонденток:

«Когда работаешь и живешь в одном доме, ты себе не принадлежишь и не можешь расслабиться. Ты живешь как в общежитии и принадлежишь хозяйню. За два года такой общежитской жизни меня это так достало, что я решила: все, пора уходить. К тому времени у меня были уже кое-какие знакомства, и они мне помогли найти работу уборщицы. Зарплаток такой же, как когда я ухаживала за стариком, даже чуть больше. Понятно, что так дороже, потому что нужно самой платить за жилье и питание, но я уже кое-что скопила и пошла на это. Главное, что у меня теперь есть свой угол. По утрам я, как и все, иду на работу и ничем не отличаюсь от остальных. И я знаю: теперь я не принадлежу никому, я сама себе хозяйка» (Ольга, домработница в Риме).

Как следует из приведенной выше цитаты Н. Харни, неформальные сети украинок не являются этнически замкнутыми. Они активно взаимодействуют с местным населением. Об этом свидетельствует опыт Надежды, учительницы музыки и эстрадной певицы, которая работала сиделкой в Греции и Италии. Обладая высокими культурными запросами, женщина использовала свое свободное время для ознакомления с местными достопримечательностями: ходила в музеи, на художественные выставки и вернисажи, посещала театры, концерты, ездила на экскурсии. Это позволило ей завести друзей среди культурной интеллигенции Милана и главное — среди коллег-музыкантов, которые помогли ей организовать несколько благотворительных сольных концертов, что для нее было очень важно как для профессионала. После этого Надежду стали приглашать в гости местные любители эстрады. Иногда они предлагали ей временные «подработки» по присмотру за детьми или стриками в семьях своих знакомых или родственников. Это позволило ей лучше изучить язык, освоиться в новом окружении и сформировать «группу поддержки», которая помогла интегрироваться в местное сообщество и собрать стартовый капитал, необходимый для аренды отдельного жилья и обретения автономии от работодателя.

Эта история подтверждает наблюдение Н. Харни о том, что украинки, работающие в Италии, будучи высокообразованной когортой мигрантов, легко приобретают необходимые навыки, знания и устремления для собственной самоорганизации. Классовые навыки использования социальных сетей и освоение правил функционирования официальных институтов позволяют им успешно осваиваться в итальянском социополитическом контексте и преодолевать психологические вызовы миграции (Харни 2010).

Жилищная эксклюзия, пространственная депривация и бедность (шкала «жилище»)

Исследование социальных-экономических проблем, с которыми сталкиваются украинские мигранты во время работы за рубежом, в частности в Испании, показало, что проблемы с жильем и здоровьем (по 11% соответственно) стоят на втором месте после проблем с выплатой заработной платы (62%) (Європа без бар'єрів 2012: 56). Женщины-домработницы, живущие под бдительным наблюдением своих работодателей, особенно подвержены угрозам

миграционных рисков, возрастающих, когда вызовы миграции дополняются необходимостью жить в чужом доме, соединяя не вполне четко прописанные роли (Sollund 2012: 78), т. е. основной зоной прекарности в ДТ является низкое качество «дома дляномады» (Бредникова, Ткач 2010), обусловленное *пространственной эксклюзией* в силу отсутствия доступа к адекватным бытовым условиям и *пространственной бедностью* из-за необходимости проживать в одной комнате с обслуживаемым клиентом или другой домашней прислугой.

Женщины рассказывали о совершенно нечеловеческих жилищных условиях в домах работодателей. Например, Анне приходилось снимать двухкомнатную квартиру, в которой проживало 8 женщин. Елене приходилось ночевать на одной кровати с няней и экономкой, Валентине на полу, а Нине — на пролете лестничной клетки на одном матрасе с другой служанкой. Юлия поделилась таким воспоминанием:

«С ужасом вспоминаю, через что пришлось пройти. Я прошла через домашний арест. <.. > Я голодала в семье, где выбрасывали испорченные продукты. Спала на чердаке большого дома, где стояла ржавая железная кровать. У хозяйки “Коштел” не нашлось для меня даже постельного белья. Спала на детском матрасе, кормилась в лесу — собирала грибы и ягоды. А по вечерам преданная своим детям мать требовала, чтобы я покинула дом и уезжала в Москву. Мне нужно было преодолеть 5 км. лесом. Потом сигналить машину на трассе. А утром в 6 вставать, чтобы к 9 часам приехать обратно. <... > Что это было в моей жизни? Зачем я терпела такое унижение? Неужели не было другого пути? Быть может, я выбрала этот путь, чтобы знать, как там относятся к нашим женщинам. Какие трудности возникают на бытовом уровне?»

Производными от жилищной эксклюзии являются вышеупомянутые информационная и цифровая эксклюзии, обусловленные ограниченными возможностями для пользования персональными средствами связи. Так, пользование Интернетом требует как специального компьютерного обеспечения, так и персонального пространства для устной коммуникации, которых у домработниц обычно нет. Видимо, поэтому лишь единицы из инфроманток могли позволить себе пользоваться и электронной почтой и программой Skype для общения с семьей. О низкой популярности Интернет-связи среди украинских мигрантов свидетельствуют исследования И. Маркова (2009: 79–80). Это можно объяснить тем, что компрессия времени и пространства в транснациональной коммуникации не является условием, одинаково доступным для всех, но представляет собой варьирующий социальный процесс, формирующийся классовым и гендерным факторами (Parreñas 2005).

Автономийная прекарность и гиперзависимость от хозяев: «профессиональная геттоизация» и пищевая эксклюзия (шкала «автономия»)

Прекарность трудовых отношений в условиях платного домашнего сервиса как «нематериального труда» обусловлена прежде всего тем, что работа в

частных домохозяйствах приводит к «профессиональной геттоизации» (Rollins 1985) данной разновидности услуг, связанной с такими проблемами, как гетерогенность производственных отношений, неопределенность условий труда и объема выполняемых работ, вызовы идентичности и размытость границ интимности домработниц и их работодателей и т. д. Одним из наиболее проблемных аспектов ДТ в контексте трудовой миграции является территориальная зависимость домашней прислуги от работодателя, т. е. отсутствие у нее возможности проживать отдельно от работодателя или клиента. В типичной для мигранток ситуации, когда место работы является одновременно и местом проживания, они вынуждены проводить на рабочем месте 24 часа в сутки и находятся в «гиперзависимости» от нанимателя (Andersen 2005), будучи лишены персональной автономии и возможности распоряжаться личной жизнью:

«Вся работа обслуживающего персонала просматривается и записывается на видеокамеру. Наше общество в данном отношении более целомудренное, чем общество людей, которые пытаются посмотреть на проблему сквозь призму своих духовных немощей. Есть над чем призадуматься!» (Юлия, гувернантка в Москве).

Кроме того, теряя работу, женщины теряют жилье и пансион и рискуют оказаться на улице:

— Уже 12 дней ночую под мостом, — рассказывает 69-летняя Наталья. — Сегодня целый день ходила по городу, везде заглядывала, спрашивала работу и ничего не нашла. Ноги болят страшно, пришла к девочкам, присела отдохнуть» (Медведева 2014).

Сталкиваясь с ограничениями личной автономии приходится многим:

«Домашняя работа — это сфера высокого риска. Это значит, я принадлежу этим людям без остатка. Никакой собственной жизни у меня нет.» (Татьяна, профессиональный психолог, зарабатывает регулярными поездками в Москву и Киев для работы няней).

Типичной в нашей выборке оказалась траектория мобильности «от общезжития — к жизни соло»⁵⁴. Она применяется, когда наработав социальный и экономический капитал в качестве live-in, женщины могут позволить себе жить отдельно и платить за жилье из своего заработка, чтобы избавиться от жилищной зависимости от работодателя. Хотя эта траектория требует более высокой степени социальной пластичности, самодостаточности, навыков самоорганизации и интегрированности в социальные сети, она избавляет от пространственных ограничений, коммуникационных коллизий и эмоционального дискомфорта, неизбежных в условиях проживания в чужой семье.

⁵⁴ Термин «жизнь соло» (solo-living) был предложен группой шотландских исследователей для обозначения особенностей стиля жизни людей трудоспособного возраста, живущих отдельно от семьи (См: Smith A., Wasoff F., Jamieson L. Solo Living Across the Adult Life Course, CRFR Research Briefing 20. 2005. URL: <http://www.cfr.ac.uk/reports/rb20.pdf>).

Но самым важным для женщин является то, что она позволяет свободу выбора и возможность самостоятельно распоряжаться своей судьбой.

Одним из аспектов автономийной прекарности в работе домашнего персонала является опыт пищевых деприваций и диетарных исключений, т. е. лишения доступа к еде, продуктам питания, совместной или индивидуальной трапезе. Право на пищевую автономию обычно воспринимается как данность, и лишенные его испытывают сильный эмоциональный стресс, осознавая свою подконтрольность (Sollund 2012). С этим сталкиваются многие, особенно на начальном этапе пребывания в принимающей стране, о чем свидетельствуют мигрантки как из Украины, так и из других постсоветских государств (см.: Зурабишвили, Зурабишвили 2012).

Так, Наталья работала сиделкой в греческой семье и по условиям контракта жила в доме работодателей и питалась за их счет. Хотя она не жаловалась на питание, находя его разнообразным, вкусным и даже экзотичным, ее угнетало отсутствие в рационе мяса, рыба, крупы и мучных изделий, поскольку хозяева экономили на ее питании. Из-за отсутствия протеина в пище женщина испытывала недоедание и страдала частыми обмороками, потеряв за два года работы 20 кг веса. В подобной ситуации казалась Леся, которая по словам ее брата *«уехала в Италию здоровой упитанной женщиной, а приехала тощим подростком»*. Лариса вернулась из Италии настолько исхудавшей, осунувшейся и постаревшей, что в сельсовете фотографию в ее паспорте сочли поддельной. От женщины потребовали доказательства того, что документ принадлежит ей, и она была вынуждена обратиться к родственникам для подтверждения своей личности.

Информантка Мила рассказала о своей знакомой, которая вернулась домой из США, потому что потеряла место работы из-за попытки тайком приготовить себе еду, что было ей категорически запрещено. Ее хозяйка пригласила женщину на работу в качестве домработницы, поставив условие, что она не будет готовить для себя, поскольку работодательница не терпела запаха пищи в помещении и дома практически не питалась. Требование питаться за пределами дома было неудобным и трудновыполнимым для мигрантки, поскольку на это не было ни денег, ни времени, ни транспортных средств. Пользуясь постоянным отсутствием хозяйки, она тайком готовила себе еду, стараясь не оставлять следов своей *«секретной кулинарии»*. Однако однажды, утратив бдительность, она приготовила борщ, запах которого уловила внезапно вернувшаяся домой хозяйка. После разразившегося скандала женщина лишилась работы и была вынуждена вернуться домой, практически не успев ничего заработать. Эта ситуация подтверждает, что вопросы питания являются индикатором способности работодателя воспринимать домработницу как человека с собственными жизненными потребностями (Hondagneu-Sotello 2007). Сами информантки воспринимают ее как посягательство на их автономию. Об этом свидетельствуют исследования итальянских коллег:

«Когда я начала работать для этой дамы, я не умела готовить итальянскую еду, а это было важно, так как она сицилийка и для нее вопросы пита-

ния очень важны. Она из-за этого сердилась, а мне пришлось научиться готовить ее любимые блюда, и это как раз было хорошо, я люблю готовить... Главная проблема была в том, что она не разрешала мне ни покупать, ни готовить себе еду, которую я люблю. И это было тяжело, потому что, помимо того, что я скучала по семье и сыну, я не могла даже есть то, к чему я привыкла. Это было так, будто я утратила часть самой себя» (Degiuli 2007: 199).

Тамара, работавшая сиделкой в Италии, рассказала, что хозяин не разрешал ей питаться отдельно и держать собственные продукты в доме, требуя, чтобы она питалась вместе с семьей или со стариком-клиентом. Женщина воспринимала эту ситуацию как унижительную и в ответ на ограничения избрала «конспиративную тактику», позволявшую ей отстоять право на вкусовые предпочтения:

«Я взрослый человек и привыкла есть, когда мне хочется и что мне хочется. Иногда, знаете, так бывает, что утром, когда мои завтракают, мне есть не хочется, а через пару часов чувствую, что проголодалась. Так я тогда потихоньку стяну со стола кусочек хлеба или банана и — в карман, а потом найду какой-нибудь повод, чтобы улизнуть в свою комнату и там быстренько это съедаю. Ем, а сама реву. Так обидно!»

Это интервью подтверждает мнение, что приглашение к столу со стороны работодателей, даже если оно искреннее, а не является предписанием, все равно воспринимается домашними работницами как проявление контроля с их стороны (Búriková, Miller 2010) и может привести к конфликтам (Sollund 2012). Это является еще одним свидетельством автономийной прекарности в сфере ДТ.

Заключительные ремарки

Таким образом, исследование показало, что во время работы за рубежом украинские домработницы сталкиваются с многомерным социальным исключением, предопределяющим основные зоны прекарности трудовых отношений в области ДТ для мигранток. Так, из 7 проанализированных зон прекарности 6 подтвердили наличие социального исключения. Лишь по шкале «право на доступ к образованию и культуре» наши респондентки не испытывали существенных ограничений и большинство из них пользовались им в полной мере.

Это свидетельствует о незащищенности прав украинских гостевых работниц во время работы за границей, что требует усиления участия государства в их защите. Представляется, что прежде всего для этого необходимо законодательное обеспечение прав и интересов соотечественниц, работающих за рубежом, создание положительного имиджа Украины и украинских граждан для укрепления их статусных позиций в государствах трудоустройства, заключение международных договоренностей по вопросам положения украинских домработниц в странах назначения миграции, поддержка украинской диаспоры и общественных объединений украинских женщин за рубежом.

Литература

1. Акмалова А.А., Капицын В.М. Современная этническая миграция и миграционная политика (идентификационный аспект) // Общество. Государство. Политика. — 2009. — № 1. — С. 60–73.
2. Бредникова О., Ткач О. Дом для номады // Лабораториум. — 2010. — № 3. — С. 72–95.
3. Деминцева Е., Пешкова В. Мигранты из Средней Азии в Москве // Демоскоп Weekly. — 2014. — № 597–598.
4. Ефлова М. Ю. Социальная эксклюзия социально депривированных групп населения (на примере наркопотребителей и ВИЧ-инфицированных). — Казань: Казан. ун-т, 2012.
5. Європа без бар'єрів. Українсько-іспанський міграційний вектор. Український внесок до міграційної карти ЄС на прикладі Іспанії. — Київ: ТОВ «Вістка», 2012.
6. Зурабишвили Т., Зурабишвили Т. Психологическая цена миграции женщин из грузинского посёлка Даба Тианети // Диаспоры. — 2012. — № 2. — С. 6–24.
7. Лоусон Т., Геррод Д. Социология: А-Я. Словарь-справочник / пер. с англ. К.С. Ткаченко. — М.: ФАИР-ПРЕСС, 2000.
8. Марков І. На роздоріжжі. Аналітичні матеріали комплексного дослідження процесів української трудової міграції (країни Європейського Союзу та Російська Федерація). — Львів: Карітас, 2009.
9. Медведева А. Притяжень больше нет... Что гонит наших заробитчан из Италии? // Новини твого міста: Нікополь. URL: <http://ntm.net.ua/2011-01-21-12-52-23/5298-что-gonit-nashih-zarobitchan-iz-italii>
10. Особливості зовнішньої трудової міграції молоді у сучасних умовах. — Київ: Мін-во України у справах сім'ї, дітей та молоді, 2004.
11. Прохасько Т. Італійський синдром // Українсько-польський інтернет-журнал. URL: <http://www.ukraine-poland.com/u/publicystyka/publicystyka>.
12. Тихонова Н. Е. Феномен городской бедности в современной России. — М.: Летний сад, 2003.
13. Трудова міграція: соціальні наслідки та шляхи реагування. — Київ: НІСД, 2011.
14. Харни Н. Восток получает свой средиземноморский порт: украинцы в Неаполе // Антропологический форум. — 2010. — № 13. — С. 407–424.
15. Abrahamson P. Postmodern Governing of Social Integration or Rick Management. — University of Copenhagen: Sociologisk Institut, 1998.
16. Agustín L. Sex at the Margins: Migration, Labour Markets and the Rescue Industr. — London: Zed Books, 2007.
17. Andersen B. Illegality and domestic work. Discussion paper. — Oxford: Centre on Migration, Policy and Society, 2005.
18. Anderson B. Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour. — London, New York: Zed Books, 2000.
19. Anthias F. Social Stratification and Social Inequality: Models of Intersectionality and Identity // Rethinking Class. Culture, Identities and Lifestyle / Eds. F. Devine, M. Savage, J. Scott, R. Crompton. — London: Palgrave Macmillan, 2005. —P. 24–45.

20. Benson M., O'Reilly K. Migration and the Search for a Better Way of Life: A Critical Exploration of Lifestyle Migration // *Sociological Review*. — 2009. — Vol. 57. — № 4. — P. 608–625.
21. Búriková Z., Miller D. *Au Pair*. — Cambridge: Polity Press, 2010.
22. Cantu L. *The Sexuality of migration. Border crossing and Mexican immigrant men*. — New York: New York Un-ty Press, 2009.
23. Dalgas K. *Love and Money: Changing Family Ties Among Ukrainian Domestic Workers in Italy*. Paper for the seminar “Migration and domestic care work” (11. 02. 2010). — Un-ty of Copenhagen, Denmark? 2010.
24. Davydova N. *Poverty in Russia // Poverty and Social Exclusion in Russia*. — Aldershot: Ashgate, 2002.
25. Decosas J., Kane F., Anarfi J. K., Sodji K. D. R., Wagner H. U. *Migration and AIDS // The Lancet*. — 1995. — № 346. — P. 826–828.
26. Degiuli F. *A Job with No Boundaries. Home Eldercare Work in Italy // European Journal of Women's Studies*. — 2007. — Vol. 14. — Iss. 3. — P. 193–207.
27. *Dirty, dangerous and demanding*. Christodoulou J., Padros M. *Introduction // Integration of Female Migrant Domestic Workers: Strategies for Employment and Civic Participation*. — Nicosia, 2008. — P. 7–10.
28. Doyle L, Gough I. *A Theory of Human Needs*. — London: Palgrave Macmillan, 1991.
29. Fraser N. *Injustice at Intersecting Scales: On “Social Exclusion” and the “Global Poor” // European Journal of Social Theory*. — 2010. — Vol. 13. — Iss. 3. — P. 363–371.
30. Fudge J., Owens R. *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. — Oxford: Hart Publishing, 2006.
31. Goldring L. *Temporary Worker Programs as Precarious Status: Implications for Citizenship, Inclusion and Nation Building in Canada // Canadian Issues/Thèmes canadiens*. — 2010. — Spring/printemps. — P. 50–55.
32. Gregoriou Z. *Gendering Migration and Integration Policy Frames: Female Migrant Domestic Workers as “precarious workers” and as “reconciliators” // Integration of Female Migrant Domestic Workers: Strategies for Employment and Civic Participation*. — Nicosia: Un-ty of Nicosia Press, 2008. — P. 11–30.
33. Hochschild A. R. *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. — New York: Metropolitan Books, 1997.
34. Hondagneu-Sotelo P. *Doméstica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence*. — Berkeley: University of California Press, 2007.
35. Huang S., Yeoh B. *Ties that Bind: State policy and migrant female domestic helpers in Singapore // Geoforum*. — 1996. — №27/4. — P. 479–493.
36. Leonard P. *Postmodern Welfare: Reconstructing and Emancipatory Project*. — London: SAGE Publications, 1997.
37. Littlewood P. *Social Exclusion in Europe: Problems and Paradigms*. — Aldershot: Ashgate, 1999.
38. Liu H., Li X., Stanton B. et al. *Risk factors for sexually transmitted disease among rural-tourban migrants in China: Implications for HIV/sexually transmitted disease prevention // AIDS Patient Care and STDs*. — 2005. — №19. — P. 49–57.

39. Montanari A., Staniscia B. Female Migration in a Changing World. Eastern Europeans in Central Italy // *Espace populations societies*. — 2009. — № 2. — P. 227–241.
40. Moukarbela N. Not Allowed to Love? Sri Lankan Maids in Lebanon // *Mobilities*. — 2009. — Vol. 4. — Special Issue: Love, Sexuality and Migration. — P. 329–347.
41. Näre L. Ukrainian and Polish Domestic Workers in Naples — A Case of East-South Migration // *Migration Online*. URL: www.migrationonline.cz/elibrary/?x=1966763.
42. Oon C. Why Resist a Day Off for Maids? URL: <http://www.straitstimes.com/thebig-story/case-you-missed-it/story/why-resistday-maids-20131225>.
43. Parreñas R. S. Long Distance Intimacy: Class, Gender and Intergenerational Relations Between Mothers and Children in Filipino Transnational Families // *Global Networks*. — 2005. — Vol. 5. — Iss. 4. — P. 317–336.
44. Piché V. Les travailleurs migrants, nouveaux non-citoyens du monde // *Possibles*. — 2008. — Vol. 32. — № 3–4. — P. 41–51.
45. Piper N. Rights of Foreign Workers and the Politics of Migration in South East and East Asia // *International Migration Review*. — 2004. — Vol. 42. — Iss. 5. — P. 71–97.
46. Platt M. et al. Migration and Information Communications Technology Use: A Case Study of Indonesian Domestic Workers in Singapore. University of Sussex. Working Paper 24. — 2014.
47. Portes A. Economic Sociology and the Sociology of Immigration: A Conceptual Overview // *The Economic Sociology of Immigration: Essays on Networks, Ethnicity and Entrepreneurship* / Ed. A. Portes. — New York: Russell Sage Foundation, 1995. P. 1–41.
48. Rollins J. *Between Women: Domestic Workers and their Employers*. — Philadelphia, Temple UP, 1985.
49. Romero, M., Preston, V., Giles, W. Care Work in a Globalizing World // *When Care Work Goes Global. Locating the Social Relations of Domestic Work* / Eds. M. Romero, V. Preston, W. Giles. — Aldershot: Ashgate, 2014. — P. 1–28.
50. Room G. (Ed.) *Beyond the Threshold: the Measurement and Analysis of Social Exclusion*. — Bristol: Policy Press, 1995.
51. Seow J. Some Bosses “Reluctant” to Give Maids Weekly Day Off. URL: <http://news.asiaone.com/news/singapore/some-bosses-reluctant-give-maidsweeklyday#sthash.Z3AOXRUp.dpuf>.
52. Sevoyan A., Agadjanian V. Male migration, women left behind, and sexually transmitted diseases in Armenia // *International Migration Review*. — 2010. — Vol. 44. — Iss. 2. — P. 354–375.
53. Sollund R. A. Chapter 5. The Essence of Food and Gender and the Embodiment of Migration // *Advances in Ecopolitics. Transnational Migration, Gender and Rights*. — Vol. 10. R. A. Sollund Emerald Group Publishing Ltd, 2012. — P. 77–98.
54. Standing G. *The Precariat — The new dangerous class*. — London: Bloomsbery, 2011.
55. Tolstokorova A. Inegalities économiques, exclusion sociale et migration de la main d'oeuvre : les défis de la transition post-soviétique pour la jeunesse ukrainienne // *Forum 21. European Journal of Youth Policy*. — 2007. — № 10/12. — P. 97–107.

56. Tolstokorova A. Labour Migration as a Mechanism of Social Exclusion: Case Study of Ukrainian Youth // Some still more equal than others? Or equal opportunities for all? / Ed. S. M. Degirmencioglu. — Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2011. — P. 101–112.
57. Touraine A. Face a l'exclusion // Citoyenneté et Urbanité. — 1991. — № 141. — P. 7–14.
58. Triandafyllidou A. Chapter 1. Irregular Migration and Domestic Work in Europe: Who Cares? // Irregular migrant domestic workers in Europe: Who cares? A. Triandafyllidou (Ed.). — Burlington, Farnham: Ashgate, 2013. — P. 1–15.
59. Trimikliniotis N., Fulas-Souroulla M., Informalization and Flexibilization at Work: The Migrant Women Precariat Speak //Paradoxes of Integration: Female Migrants in Europe / Eds. F. Anthias, M. Kontos, M. Morokvasic-Mller. — London: Spriner, 2013. — P. 59–78.
60. Vassilikou C. Immigrant Women in Greece: A Biographical Study of Domestic Workers // Gender, Equal Opportunities, Research. — 2007. — Iss. 1. — P. 40–45.
61. Wittel A. Towards a network sociality // Theory, Culture and Society. — 2001. — Vol. 18. — № 6. — P. 51–76.
62. Yeoh B., Huang S. Spaces at the margins: Migrant domestic workers and the development of civil society in Singapore //Environment and Planning. — 1999. — Vol. 31. — Iss. 7. — P. 1149–1167.

Г. В. Еремичева

ЖИЗНЕННЫЕ ТРАЕКТОРИИ
И ПРЕКАРИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ
(НА ПРИМЕРЕ ЖИТЕЛЕЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА)⁵⁵

С развитием гуманистических идей в современной социологии повышается интерес к биографиям, стратегиям выживания, жизненным траекториям и жизненным курсам как отдельных семей, так и индивидов. Особое значение приобретает исследование субъективного аспекта социальной жизни, мира отдельного человека, его личного опыта. Становится очевидным, что через индивидуальное могут исследоваться и социетальные проблемы, касающиеся социальных групп, движений или даже характера функционирования социальных институтов в конкретной социальной ситуации.

Современный этап исследований в этом направлении отличается все более интенсивным погружением в глубокие слои индивидуальной жизни, изучением различных образцов поведения и взаимодействия людей, непредсказуемости и вариативности их индивидуального выбора.

Исследование жизненных историй, индивидуальных жизненных курсов как единого процесса, объединяющего личность и ее социальную траекторию в изменяющемся обществе, в секторе исследования социальной структуры СИ РАН стало возможным в рамках проекта «Траектории жизненных курсов петербуржцев в постсоветской России: межпоколенческий анализ», реализация которого началась в 2015 г. и финансирование которого поддерживало РГНФ.

В настоящее время эти исследования представлены широким спектром научных подходов в разных отраслях науки, таких как демография, исследование социальной структуры и стратификации, социологии семьи и детства, социологии культуры, образования, занятости и рынка труда и многих других. В этой связи одна из важнейших задач состоит в том, чтобы преодолеть дисциплинарные и отраслевые границы, использовать все необходимое из имеющегося научного багажа и попытаться сформировать устойчивый конвенциональный концептуальный аппарат адекватный задачам и целям собственного исследования (Хохлова, Тыканова 2015).

⁵⁵ Работа выполняется в рамках проекта РГНФ «Траектории жизненных курсов петербуржцев в постсоветской России: межпоколенческий анализ» СИ РАН 15-03-00421

Теоретико-методологическое основание исследования не является абсолютно новаторским, а включает в себя совокупность как теоретических, так и эмпирических результатов прошлых исследований научного коллектива⁵⁶, которые реализовывались на протяжении уже нескольких десятков лет. Поэтому важным этапом предлагаемого проекта явился вторичный анализ архива полуформализованных интервью с жителями Санкт-Петербурга и членами их семей, собранных в разные годы. С 1993 по 2005 гг. многие семьи были опрошены по нескольку раз⁵⁷. Наличие такой многоуровневой качественной эмпирической информации позволяет выделять в исследовании элементы лонгитюда.

Анализ массива интервью с семьями, которые были опрошены по два-три раза на протяжении проектных лет, позволяет проследить изменения, которые наблюдались в этих семьях за годы социально-экономических трансформаций, произошедших в стране и то, как эти условия отразились на жизненных траекториях обследованных семей и их членов. Анализ взаимосвязи информантов с друзьями, коллегами, соседями, их отношение к тому, как они проживают и осмысливают события своей жизни, позволяет представлять информантов, с одной стороны, как личность, самостоятельно принимающую решение и формирующую собственную жизнь. А с другой стороны,

⁵⁶ «Структурные изменения и стратегии выживания: адаптация к рыночным отношениям в России (1993–1996 гг., совместно с Академией наук Финляндии); «Пути и ресурсы формирования новых социальных слоев в крупном городе» (1995–1997, РГНФ); «Новые риски и зарождающиеся потребности: класс, гендер и благосостояние в Санкт-Петербурге» (1998–2000, STAKES, Финляндия); «Новые социальные слои в крупном городе» (2000–2002, МОНФ, НИСП); «Социокультурные факторы формирования социальной структуры современного мегаполиса» (2003–2005); «Тенденции и механизмы социально-культурных изменений в сознании и поведении различных социальных групп населения в контексте повседневности» (2006–2008, РГНФ); “Social Inequality and Why it Matters for the Economic and Democratic Development of Europe and its Citizens: Post-Communist Central and Eastern Europe in Comparative Perspective” (2006–2008); «Воспроизводство социальной дифференциации современного российского общества в условиях трансформации» (2008–2011); «Социальная дифференциация современного российского общества в условиях множественности структурообразующих оснований в условиях глобализации мирового пространства» (2011–2016).

⁵⁷ Эмпирическая база — массив текстов полуформализованных интервью с представителями разных социальных групп жителей СПб и членов их семей, собранных коллективом сектора исследования социальной структуры СИ РАН в рамках проектов: «Структурные изменения и стратегии выживания: адаптация к рыночным отношениям в России» (1993–1996) — 100 интервью, 20 повторных; «Новые риски и зарождающийся средний класс в переходный России: класс, гендер и благосостояние в Санкт-Петербурге» (1998–2005) — 100 интервью, 17 повторных; другие более поздние Проекты, в которых участвовали сотрудники сектора период (1993–2009).

интерпретировать их высказывания в более широком смысле, экстраполируя мнения отдельных людей как представителей не только социальных групп, но и поколения в целом. Это обусловлено социально-демографическими характеристиками информантов, по которым они были включены в анализ.⁵⁸

В настоящее время важными условиями жизнеустройства отдельных индивидов и их семей являются высокий уровень социального неравенства и социально-структурная дифференциация современного российского общества. Эти объективные параметры и определяют, в первую очередь, основные ключевые моменты индивидуальной траектории жизненного курса: социальное происхождение, образование, профессиональная подготовка, начало трудовой деятельности, смена мест работы, изменение социального статуса, заключение брака, рождение детей, выход на пенсию и др. Обозначенные моменты позволяют конструировать специализированные траектории жизненного курса, такие как профессиональная, образовательная, семейная, возрастная и т. п., которые и составляют жизненный путь как отдельного индивида, так и его семьи.

Обстоятельства социального контекста, безусловно, оказывают серьезное влияние на формирование биографических траекторий, которые реализуются в разных социальных сферах. Комбинации разнообразных ресурсов (экономических, культурных, социальных, символических и др.), которыми обладают индивиды и члены их семей, выступают факторами, влияющими на эффективность процессов реализации собственных жизненных планов и ожиданий. Усиление значимости культурного контекста, когда, в условиях усложнения всех сфер жизни за счет интеллектуализации и ускорения темпов технических инноваций, социальная реальность наполняется новыми и разнообразными жизненными формами, образами и стилями жизни, формируются новые наборы потребностей, которые и обуславливают усилия индивидов, затраченных на достижения тех или иных позиций и социальных статусов. Плюрализация и индивидуализация стилей жизни, возрастание возможностей использования ресурсов и свободного времени стимулируют этот процесс (Еремичева 2015).

В анализе жизненных траекторий наших информантов наибольший интерес для нас представляют траектории профессиональной занятости, направление социальной и профессиональной мобильности, трудовые биографии. В настоящее время исследователи сферы занятости выделяют появление целого пласта новых отношений в этой сфере и качественно трансформирован-

⁵⁸ Для вторичного анализа были выделены информанты: опрошенные несколько раз, с высшим и средне-специальным образованием, средний возраст 35–50 лет, с постоянным доходом, наличием собственности (средняя квартира, машина, дачный участок, и т. п.), высококвалифицированные инженерно-технические профессионалы, работники социальной сферы (врачи, учителя), высококвалифицированные рабочие, по шкале самооценки информанты относили себя к низко и среднеобеспеченным группам.

ные старые, что напрямую связано с формированием в России гибких рынков занятости.

Гибкий рынок это новая современная форма функционирования рынка труда, сформировавшаяся в развитых странах в условиях развития постиндустриального общества (Kalleberg A. 2000). В России гибкие рынки складываются под влиянием собственных трансформационных процессов, которые усиливаются мировой глобализацией. Структурные изменения на рынке труда являются следствием структурной перестройки экономики и выражаются через сокращение занятости в сфере материального производства и увеличения сферы услуг, для которой нестандартные формы занятости наиболее адекватны. Научно-технический прогресс и опережающее развитие профессиональных знаний работников в сфере ИТ, компьютеризация почти всех сфер деятельности и одновременно рост доли и абсолютной величины безработицы также стимулируют процесс формирования гибких рынков.

Расширение гибкого рынка труда связано с рассредоточением крупных производств на мелкие и средние предприятия, с интенсификацией индивидуально-трудовой деятельности, надомничеством, вовлечением в трудовой процесс новых групп населения, например, мигрантов, беженцев и т.п.

Определенный рост благосостояния населения в целом и структурные изменения рабочей силы, такие как увеличение доли женщин, молодежи и работающих пенсионеров, которые нередко заинтересованы в гибком режиме работы, повышают спрос на разные формы занятости. При этом такая «нестандартная» рабочая сила, будучи заинтересованной в дополнительном доходе, как правило, не требует ни особых законодательных гарантий занятости, ни дополнительных благ, изначально рассматривая свое участие в экономике как второе занятие (Гимпельсон, Капелюшников 2005).

Работа в условиях гибкого рынка, несомненно, имеет ряд преимуществ, особенно когда работники вынуждены сочетать разные виды труда на разных предприятиях, работать неполный рабочий день с ненормированным режимом. Нередко нестандартные формы занятости сочетаются с гибкими формами найма, т. е. контрактной системой договора работодателя и работника, упрощением процедуры приема и увольнения, использованием различных форм на принципах субподряда и т.п.

Все это позволяет более эффективно организовывать работу трудового коллектива в рабочее время. Особенно это актуально в сфере услуг, когда работа предприятий наиболее интенсивна в вечерние часы и выходные дни, и в большей мере соответствует запросам потребителей. Также в подвижном графике работы часто заинтересованы работники научно-исследовательских и проектных институтов, специализированных производств. Это позволяет более равномерно использовать дорогостоящее оборудование в ночные и вечерние часы для более адекватной его загрузки в течение суток.

Высокий уровень развития современных компьютерных технологий и сетевая организация многих видов проектного и научного труда позволяет из

менять традиционные требования к рабочему месту работника. Оно часто расположено за стенами предприятия или даже территориально далеко за его пределами. А более комфортные условия работы в Интернете в ночное время суток часто вынуждают работников менять биологические часы занятости.

Бесспорно, перечисленные характеристики гибких рынков могут рассматриваться как прогрессивные и перспективные. Они отражают не только объективный научный прогресс, но и позволяют работодателю и самому работнику в рамках гибкого графика более полезно и эффективно использовать рабочее время, стимулировать любые формы профессиональной подготовки и переподготовки персонала. Создавая благоприятные и комфортные условия труда, побуждать работника использовать весь имеющийся у него запас знаний и капиталов для более успешного выполнения поставленных задач на благо развития фирмы в целом (Горц 2007).

Однако востребованные и прогрессивные, на первый взгляд, формы нестандартной занятости в реальной жизни оборачиваются усилением жесткой конкуренции и агрессивной эксплуатацией работников, стимулируемые изменениями в соотношении предложения рабочей силы и спроса на нее, а также колебанием цены труда. Многие формы гибкого рынка воспринимаются и оцениваются работниками не только как позитивные и однозначные. Некоторые из них носят явно негативный характер, что позволяет предположить снижение социальной и гуманистической составляющей такого типа рынка труда (Григорьева 2013; Сизова 2013).

Отношение работников к условиям работы, практикам, которые реально используются в режиме гибкого рынка, было выявлено по материалам вторичного анализа повторных интервью с жителями Санкт-Петербурга в период с 1993 по 2005 гг.

Анализ показал, что в целом за анализируемый период представители низко- и среднеобеспеченных групп в большинстве случаев не смогли в полной мере воспользоваться условиями новой экономической системы для осуществления вертикальной мобильности, поскольку социальные лифты так и остались для них закрытыми. Их социальная мобильность преимущественно реализовывалась в горизонтальном социальном поле. За прошедшие годы никто из них не смог серьезно улучшить свой социальный статус, реализовать свои профессиональные и квалификационные ресурсы в полной мере, хотя ими предпринимались различные попытки.

Например, предпринимательство или переход на работу в негосударственный сектор занятости. Неудачи, как правило, были связаны с нехваткой ресурсов (капиталов): материальных, социальных, человеческих и др. Несмотря на периоды более благополучного существования, в целом жизнь обследованных семей может быть охарактеризована как «борьба за существование» и поддержание социального статуса, приобретенного в советское время, сохранение его в годы перестройки и далее.

Наши информанты в большинстве своем не смогли существенно помочь и своим детям преуспеть в бизнесе, хотя многие более молодые пытались делать это самостоятельно с той или иной степенью успешности. Представители молодого поколения, используя более широкий репертуар жизненных стратегий, также остались в рамках прежнего социального слоя.

Это свидетельствует о том, что происходит дальнейшее закрепление социально-статусных позиций за теми или иными социальными группами и сужение сферы их возможностей (Еремичева 2015).

Социальная мобильность напрямую связана с теми макроэкономическими и макросоциальными факторами, которые действуют в современном обществе. В условиях высокого уровня социального неравенства, балансирования между спадом и стагнацией вместо экономического роста, колебаниями стоимости труда с тенденцией к ее снижению и увеличивающейся безработицей социальная и профессиональная мобильность серьезно замедляются и качественно изменяются. Почти полное отсутствие социальных лифтов приводит к тому, что вертикальная мобильность ограничена и сводится преимущественно к горизонтальной. Особенно очевиден этот процесс в условиях гибкого рынка.

В качестве наиболее беспокоящих информантов сторон гибкого рынка были отмечены следующие негативные проявления:

- на частном предприятии или фирме количество работников в полной мере зависит от работодателя, заинтересованного прежде всего, в росте прибыли и снижении стоимости рабочей силы. Поэтому численность работающих может быть увеличена или сокращена по его желанию. Нередко работники узнают об увольнении довольно поздно и без объяснения конкретных причин;
- распространенные гибкие формы найма, и прежде всего контрактная система, вызывает неуверенность и страх потерять работу по окончании контракта, а нередко и с нарушением срока контракта. На бюджетном предприятии, где еще сохраняются штатные должности, перевод отдельных сотрудников на краткосрочный контракт или договор вызывает определенное чувство несправедливости и нередко является сигналом о том, что администрация усиливает контроль за деятельностью этого работника;
- упрощенный процесс приема и увольнения работника, которые используются при заключении коллективных и индивидуальных, письменных и устных договоров приводит к тому, что работник не имеет возможности согласовать свое увольнение с органами занятости, с трудовой инспекцией или с профсоюзом;
- декларируемая гибкость управленческой политики часто оборачивается нарушением трудового законодательства, условий труда или техники безопасности, заниженным доходом, отсутствием страховки и социальных гарантий;
- гибкость в управлении издержками и изменениями в системе заработной платы связана с повышением гибкости установления и регулирования оплаты труда. В силу этого нередко сопровождается тем, что вознаграж-

дение работников определяется не коллективным договором между профсоюзом и представителями администрации предприятия, а соотношением рыночных сил спроса и предложения на рынке труда, т. е. также нередко решается работодателем самостоятельно;

- нестандартные или подвижные режимы использования рабочего времени, как правило, оборачиваются сверхпереработками, дополнительной физической или интеллектуальной нагрузкой, стрессами, нарушениями функциональной смены рабочих мест, независимо от профессиональных качеств работающего, по усмотрению администрации и др.
- нередко, соглашаясь на работу на частном предприятии без должного оформления договора, работники лишаются социального пакета (оплата больничных, страховки, отпуска и других действующих на государственных предприятиях гарантий).

Нестабильность материального и социального положения, подвижность востребованности тех или иных квалификационных и профессиональных качеств работника серьезно влияет на социальную мобильность в условиях работы на гибком рынке и имеет ряд важных социальных последствий.

Следовательно, современный уровень социального неравенства, отсутствие социальных лифтов и преимущественно горизонтальная мобильность оборачивается неравенством прав и возможностей для обычных граждан (Кагарлицкий 2003; Мальцев 2007; Гудков, Зоркая 2013).

С одной стороны, разнообразие гибких форм труда и многозанятость, которые стимулируют конкуренцию и повышение квалификационных качеств работника, а с другой, в условиях слабой управляемости сектора неформальной экономики, в котором нередко нарушаются трудовые контракты и официальные договоренности, нормативные и законодательные акты, приводит к ухудшению социального положения работников и росту скрытой безработицы (Гимпельсон, Капелюшников 2005).

Широкий резонанс в кругу экономистов и социологов получило выступление вице-преьера Ольги Голодец на XIV Апрельской научной конференции ВШЭ о том, что «в России из 86 млн. граждан трудоспособного возраста только 48 млн. человек работают в секторах, которые нам видны и понятны. Где и чем заняты все остальные, мы не понимаем». И далее: «у нас платят все необходимые взносы только 48 млн трудоспособных граждан, а все остальные — нет», — пояснила чиновник. Она на самом высоком уровне властных структур подтвердила озабоченность представителей правительства о росте нелегитимного сектора занятости (Голодец 2013).

Однако, как замечает В. Гимпельсон, работа в неформальном секторе занятости, численность которого все более увеличивается, является еще и отражением того, что все больше людей уходят в тень (треть россиян предпочитает «теневого» труд), потому что не доверяют государственным институтам и не получают общественных благ, гарантированных им государством в обмен на налоги (Гимпельсон 2013).

О высоком уровне социального недоверия всем ветвям российской власти мы писали еще в 1997 году с Юсси Симпура (профессором финской Академии наук), когда анализировали материалы указанных выше проектов (Simputa, Eremicheva 1997). Такое впечатление, что этот уровень за эти годы если и снижался, то на очень краткий период.

Замерить сектор неформальной деятельности в России крайне сложно. Официальные статистические службы по проблемам занятости, такие как Росстат, данные обследования населения по вопросам занятости (ОНПЗ) и данные РМЭЗ (российского мониторинга экономического положения населения) не предоставляют прямых цифр о масштабе распространения нестабильной занятости и числе работающих по срочным трудовым договорам. Поэтому исследователям приходится разрабатывать собственные методики замеров. Например, используются косвенные вопросы о стаже, длительности работы на одном рабочем месте, о сменяемости рабочих мест и т. п., с помощью которых фиксируется доля занятых в неформальном секторе. Так, согласно расчетам Капелюшникова и Гимпельсона, «в 2014 году процент неформально занятых приблизился к отметке в 25%, а по некоторым оценкам достигал и 40%. Разброс в оценках более чем велик. Имеющиеся базы данных позволили оценить этот процент на уровне 16–18% (12 миллионов человек) для 2011 года, что было на 4% выше отметки предшествующего 2010 года и на 7% ниже отметки 2014 года. На протяжении 2000–2010-х гг. данные авторы отмечают стойкое укрепление тенденции к деформализации трудовых условий в России. Причем, все основные работы перечисленных авторов были опубликованы еще до текущего кризиса» (Кальк 2016). По данным О.И. Шкаратана и В.В. Кагорлицко-го, Е.Н. Гасюковой, этот слой составляет в России 27% (Шкаратан и др. 2015).

Как правило, теневой сектор это зона вторичной занятости. Об этом свидетельствуют высказывания наших информантов. Нередко они сами и члены их семей работают на нескольких работах, не отказываются ни от каких возможных приработков. В основном, это работа более низкой квалификации и престижа, в условиях гибкого графика. Именно дополнительная работа реализуется в неформальном секторе занятости, в котором работники наиболее уязвимы и социально не защищены.

Поэтому многие наши информанты, работающие в условиях гибкого рынка, оценивают новые, нестандартные формы занятости как социально незащищенные и негуманные. Считают, что некоторые удобства подвижного графика оборачиваются подчас для работника гораздо большими потерями, чем видимость свободного рабочего дня и отсутствие постоянного административного контроля. Наиболее ощутимыми в этой связи оказываются неопределенность положения на рынке труда, неожиданный риск потери работы, а значит, рост безработицы, усиление ненадежности пожизненных карьер и, как говорят информанты, «обманутыми надеждами».

Такие настроения по отношению к своей работе и современному состоянию российской сферы занятости сильно переключаются с тем, что иссле-

дователи рынков труда называют прекаризацией. К прекариату относят ту часть наемных работников, которая занята неполный рабочий день или не на постоянной основе, в условиях жесткой зависимости от работодателя и без социальных гарантий и социальной защиты.

В России понятие прекариата как название нового социального образования стало особенно популярным после выхода в свет книги британского социолога Гая Стэндинга «Прекариат: Новый опасный класс» (2014). Хотя и раньше об этом явлении писали другие известные исследователи (Bourdieu, И. Валлерстайн, Paugam, Dorre и др.)

В российских исследованиях явление прекаризации еще не стало предметом глубокого изучения, а сам «новый класс» эмпирически детально не описан (Голенкова 2013). Но процесс формирования этого социального образования, как мы видим по результатам социологических опросов, вполне реален, а условия и предпосылки для этого вполне очевидны. Поэтому дискуссии о возможности формирования нового класса, и возможно, опасного для власти все более актуализируются и активизируются (Тощенко 2015; Анисимов 2015).

В своей статье И. Л. Сизова не только дает исчерпывающий анализ зарубежных исследований в области изучения этого феномена, но и на материалах социологического исследования в Нижнем Новгороде, результаты которого в достаточной мере сходны с теми, которые мы получили в нашем исследовании, наглядно показывает условия формирования прекариата в российском обществе (Сизова 2015).

Основным источником формирования прекариата становятся гибкие рынки труда, стимулирующие появление нестандартных форм занятости и многозанятость.

Другим очень важным условием формирования гибких рынков является опережающее развитие профессиональных знаний работников в сфере ИТ, которые позволяют интенсифицировать многие виды труда. «Нематериальным трудом» производятся не физические объекты, а информация, идеи, состояния, отношения, а по своей сути «нематериальный труд» это культурная, умственная, информационная работа, которая не требует традиционного рабочего места.

А современный ритм работы становится намного более прерывистым, неустойчивым и неровным. Поэтому неудивительно, что именно работники сферы ИТ становятся наиболее очевидными кандидатами для пополнения этого социального образования (прекариат). Так, по данным интервьюирования А. Кальк, которое она проводила на протяжении 2013–2014 гг. в среде молодых работников ИТ компаний переплетение неформальности и нестабильности достаточно очевидный факт. «Все рассказы разных ИТ-специалистов: тестировщиков, дизайнеров, разработчиков, системных администраторов, работников службы поддержки— это так или иначе истории о страхах» (Кальк 2016).

Сложность, гетерогенность и изменчивость социальных, культурных, экономических и политических условий, в которых формируются жизненные

траектории, жизненные курсы обуславливает многовариантность векторов их развития, непредсказуемость и неопределенность логики и динамики развития в различных социальных контекстах. Происходит постепенный переход от последовательного, институционализированного и стандартизированного социального воспроизводства к более гибким и непредсказуемым жизненным траекториям. Бесспорно, нестабильные социальные условия и гибкие нестандартные формы труда отражаются на траектории профессиональной занятости информанта, она не развивается целостно, линейно, а получает дополнительные разветвления, новые уровни измерений. Имеет так называемые разрывности, которые описывают разрывы между реальной и нормативной последовательностью и длительностью переходов от одной статусной позиции к другой, препятствуют предсказуемому воспроизводству социальных позиций.

В настоящее время в рамках упомянутого выше проекта мы снова опрашиваем наших бывших информантов и их взрослых детей, которые живут отдельно и имеют уже свои семьи. Это позволит индивидуальные траектории жизненных курсов представителей обследуемых семей рассмотреть и в межпоколенческой перспективе, которая обеспечивается изучением механизмов трансляции жизненных курсов от родителей поколения 90-х гг. к поколению их детей, а также социальных условий, которые опосредуют эти процессы.

Таким образом, получаемые интервью могут рассматриваться как отдельные и достаточно сложные кейсы, представляющие не только разные этапы исторического времени, но и семейные поколенческие срезы или структуры. Изучение сопряженности изменений социальной структуры в постсоветской России и индивидуальных траекторий жизненных курсов членов петербургских семей позволяет, с одной стороны, глубже рассмотреть последствия системных преобразований в стране, а с другой — проанализировать воздействие современных трансформационных процессов на разные социальные группы населения и жизненные курсы отдельных индивидов в различных аспектах.

Литература

1. Анисимов Р.И. Социально-экономические реалии жизненного мира россиян в условиях либеральных реформ (опыт сравнительного анализа данных 1990 и 2012 гг.) // Социологические исследования. — 2015. — № 8. — С. 42–49.
2. Гимпельсон В. Доклад директора Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ. URL: <http://ores.ru/1548141.html>
3. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. — М.: ГУ ВШЭ, 2005.
4. Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая наука и социальная практика. — 2013. — № 3. — С. 5–15.
5. Голодец О. Выступление на пленарном заседании «Институты и новая социальная политика». URL: <http://www.ores.ru/1523115.html>

6. Горц А. Знание, стоимость, капитал. К критике экономики знаний // Логос. — 2007. — № 4.
7. Григорьева И.А. Развитие социальной политики в России в 1990–2000-х гг. // Мир России. — 2013. — №1. — С. 132–154.
8. Гудков Л.Д., Зоркая Н.А. Стерилизация социальной дифференциации: российский «средний класс» и эмиграция // Мир России. — 2013. — №2.
9. Еремичева Г.В. Воспроизводство траекторий индивидуальных жизненных курсов в контексте трансформации российского общества // Десятые Ковалевские чтения: материалы науч.-практ. конф. (13–15 ноября 2015 г.) / отв. ред. Ю. В. Асочаков. — СПб.: Скифия-принт, 2015. — С. 1155–1157.
10. Еремичева Г.В. Отношение к демократии и рыночной экономике как основание для сравнения с прошлым опытом советской жизни. // Наше прошлое: ностальгические воспоминания или угроза будущему?: материалы VIII социол. чтений памяти В.Б. Голофаства (9–11 декабря 2014 г.). — СПб.: СИ РАН, 2015. — С. 263–269.
11. Еремичева Г.В. Человеческий капитал в условиях углубляющегося социального неравенства // Экономико-математические исследования: математические модели и информационные технологии: 2-е чтения памяти проф. Б. Л. Овсевича: материалы всерос. конф. (26–28 октября 2015 г.). — СПб.: Нестор-История, 2015. — С. 79–83.
12. Кагарлицкий Б. Восстание среднего класса. — М.: Ультра Культура, 2003.
13. Кальк А. Работники в России: «прекариат» или «неформалиат»? URL: <http://openleft.ru/?p=7731>
14. Мальцев Б. Достойная зарплата — не цель успешной экономической реформы, а ее условие. URL: <http://duma.tomsk.ru/page/8004/>
15. Сизова И. В. Прекаризация в трудовой сфере России // Петербургская социология сегодня: сб. науч. тр. — СПб.: Нестор-История, 2015. — С. 122–159.
16. Сизова И.Л. Уязвимые группы на современном рынке труда // Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России: сб. науч. ст. / отв. ред. В. А. Ядов. — Самара. 2013. — С. 194–213.
17. Стэндинг Г. Прекариат: Новый опасный класс. — М.: Ад Маргинем, 2014.
18. Тощенко Ж. Т. Прекариат — новый социальный класс // Социологические исследования. — 2015. — №6. — С. 3–13.
19. Шкаратаан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат теория и эмпирический анализ (на материалах опроса 1994–2013) // Социологические исследования. — 2015. — №12. — С. 99–110.
20. Kalleberg A. Nonstandard Employment Relations: Parttime, Temporary and Contract Work // Annu. Rev. Sociol. — 2000. — № 26.
21. Simpura Y., Eremicheva G. Distrust as a Social Problem in Russia // Democracy, Economy and Civil Society in Transition: the Cases of Russia and the Baltic States. — Helsinki: OYEDITA AB, 1997. — P. 58–64.

И. В. Попова

РАЗВИТИЕ ПРЕКАРНОСТИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИЩЕННОСТЬ НАЕМНОГО ТРУДА

Вопрос о формировании в структуре российского общества нового социального класса, такого как прекариат, является дискуссионным. Все дело в том, что не определены критерии выделения такого класса. Понятно, что в российской экономике появился прекариальный труд, что есть прекариальные условия труда, но какие слои населения могли бы войти в прекариат как социальный класс — это остается пока спорным вопросом.

Понятие «прекариат» образовано от двух слов: от *лат.* *precarium* — неустойчивый, нестабильный, негарантированный и «пролетариат», которое в свое время означало класс, отчужденный от результатов труда и подвергающийся эксплуатации в интересах господствующего класса — буржуазии (Стэндинг 2014: 23). Первопричиной выделения прекариата стало появление в капиталистическом обществе групп, которые стали представлять устойчивое преобладание специфических форм использования трудоспособного населения и формирования специфических социально-экономических отношений. В основе этих отношений лежит неустойчивая занятость. Это явление не является сугубо российским, оно имеет глобальный характер, но факторы ее формирующие по-разному действуют в конкретных обществах. Понятно, что всем хотелось бы, чтобы превалировала стандартная занятость, гарантирующая бессрочный трудовой договор, стабильное время работы и отдыха, нормированную зарплату, участие работников в формировании трудовых отношений через коллективные переговоры и т. д. Но рыночные отношения в экономической сфере и социальная защита в государственной — это противоречивые отношения по самой своей природе. В них переплетаются противоположные групповые интересы. С одной стороны, получение прибыли предпринимателями, а с другой — права граждан на социальную защиту, расходы на которую нужно брать из прибыли. Как совместить это с современными социально-экономическими реалиями? Реалии же таковы, что бизнес нуждается в гибкости использования наемного труда, в возможности быстро приспосабливаться к рыночной конъюнктуре в условиях стремительно развивающихся технологий. Интерес работодателя в том, чтобы легко было уволить и легко принять работника. Интерес же государства как гаранта социальной защиты граждан в минимальном уровне безработицы, в достойном качестве жизни всех граждан, в том числе и трудоспособного населения.

Дискуссия по поводу формирования нового социального слоя — прекариата (Голенкова 2013: 5; Голодец 2013; Тощенко 2015: 3) заставляет, в пер-

вую очередь, обратиться к исследованию рабочего класса, который за годы реформ был объявлен деклассируемой группой. Состояние промышленного производства, развитие рынка труда в новых условиях заставляет исследователей обратить свое внимание на отсутствие признаков классовой солидарности, что является причиной социальной незащищенности данной группы от произвола частных собственников, работодателей.

Главным средством для работодателя, делающим заемный труд выгодным, является трудовой договор с открытой датой завершения, которой безоговорочно владеет работодатель. Главное свойство такого договора — быть расторгнутым в любой момент и по той причине, которую он сочтет убедительной. С экономической точки зрения выгоды таких отношений понятны, но есть и социальная сторона этих отношений, которая своими последствиями выходит на состояние гражданского общества. Речь идет о формировании наемных работников, представляющих собой покорную рабочую силу. Этих людей можно заставить работать сверхурочно без оплаты труда, мириться с нарушениями в области условий охраны труда, терпеть самодурство начальника, лишать их премий по любому поводу. Кроме того, это «выталкивает» в безработные тех, у кого маленькие дети, кто учится заочно, кто часто болеет, то есть создаются условия для дискриминации любого, кто не позволяет себя нещадно эксплуатировать. Чем больше удельный вес покорных, тем больше можно снижать социально-трудовые стандарты: заработную плату, нормы рабочего времени, условия труда, социальный пакет (Бизюков 2014).

За прошедший постсоветский период была осуществлена радикальная реформа трудовых отношений, которая вылилась в принятие нового Трудового кодекса РФ в 2001 году. Этот кодекс мало изменил систему трудовых стандартов, регламентирующих условия труда, но значительно снизил правовые возможности наемных работников оказывать влияние на трудовые отношения. Не вдаваясь в детальную оценку статей Трудового кодекса в целом, можно констатировать, что он оставляет впечатление документа, принявшего сторону работодателя, а не наемного работника. Одно ограничение возможностей профсоюзов уже делает его документом, дискриминирующим наемных работников, не говоря о возможности проведения законной забастовки или процедуре ведения коллективных переговоров.

Представляя эмпирические данные, мы исходим из того, что в условиях локального рынка труда, характеризующегося дефицитом рабочих мест, прекарные условия труда не являются фактором формирования прекариата как социального класса. Причиной тому зависимое положение наемных работников. Трудовой коллектив предприятия, на котором проводилось исследование, в полной мере можно отнести к той части рабочего класса, которая состоит из люмпенизированного типа личности работника. Типичными чертами такого типа личности можно считать низкую квалификацию, большую зависимость от работодателя, согласие на низкий заработок, отсутствие претензий к условиям труда, социальной защищенности.

Объектом исследования являются все категории работников ЗАО Птицефабрика «Сусанинская» (Костромской области). Объем выборки 99 человек, что составляет 98 % генеральной совокупности. Малая выборка в исследовании рабочего класса — это не только характерная для нашего времени реальность (в нынешних условиях практически невозможно получить разрешение собственника на проведение исследования у него на предприятии), но оправданный подход к исследованию отдельного случая. В нашем исследовании главным было то, что предприятие находится в условиях дефицитного на рабочие места локального рынка труда в условиях сельской местности, а его работники представляют собой специфическую социально-территориальную общность, имеющую свои социальные нормы поведения.

Опрос проводился методом личного стандартизированного интервью.

Предметом нашего исследования было влияние прекариальных условий труда на формирование прекариата как социального класса.

Социально-демографический состав работников позволяет нам получить представление не только о количественных характеристиках данного производственного коллектива, но и состоянии профессиональной идентичности работников.

Из числа опрошенных мужчины составляют 43,5%, женщины 56,5%.

Возрастной состав:

Возраст	% ответивших
до 30 лет	32,2%
от 31 до 40 лет	22,5%
от 41 до 50 лет	16,5%
от 51 до 60 лет	24,1%
старше 60 лет	4,8%

Стаж работы на данном предприятии:

Стаж	% ответивших
до 5 лет	64,4%
от 6 до 10 лет	8,0%
от 11 до 15 лет	4,8%
от 16 до 20 лет	22,8%

Работают не по специальности — 68,7%. Из них 35,5% не имеют никакого специального образования, только средняя школа. Остальные имеют среднее специальное образование, которое не имеет отношения к данному производству.

Такой социально-демографический портрет позволяет говорить о том, что мы имеем дело с «рабочей силой», а не субъектом труда. Для субъекта труда характерна мотивация на труд, обладание необходимыми знаниями и

навыками для выполнения трудовых функций (Социология... 2006: 319). Отсутствие профессиональной идентичности является показателем того, что нет важной основы для формирования чувства классовой идентификации и коллективной солидарности в действиях социального класса и его группового интереса, без которого не происходит превращения «класса в себе» в «класс для себя».

Важной исследовательской задачей является понимание того, в каком направлении происходят изменения в положении и поведении рабочих. Происходит ли трансформация сознания рабочих в сторону идентификации себя как наемного работника. Насколько они ощущают безучастность государства и собственника к их проблемам, к их жизни. **Показателем прекариальных трудовых отношений является отсутствие гарантий и защищенности.** Современное общество невозможно без существования прав на социальную защиту и определенные трудовые права. Но права могут быть пустой формальностью, если они не осознаются их носителями. На вопрос: «Интересуют ли Вас вопросы, связанные с социальной защитой работающих на вашем предприятии?» полученный результат: да интересуют — 54,8%; нет не интересуют — 45,2% подтверждает гипотезу о том, что наемные работники данного предприятия не осознают своих прав на социальную защищенность. Что касается ощущения ими собственной защищенности, то об этом можно судить по линейному распределению, полученному по таким вариантам ответа:

Да, я чувствую себя социально защищенным, я знаю, что предприятие делает для меня все возможное	27,5%
Нет, не чувствую себя социально защищенным работником	17,7%
В некоторых вопросах защищен, но полностью не чувствую себя защищенным	54,8%

О состоянии отчужденности работников наемного труда от его результатов можно судить по результатам, полученным при ответе на вопрос: «Рассчитываете ли Вы на помощь предприятия, если окажитесь в сложной жизненной ситуации?»

Да, я уверен(а), что в любой ситуации мне окажут любую помощь	38,7%
Нет, вообще ни на что не рассчитываю, только на себя	61,3%

Одной из задач исследования было зафиксировать уровень социальной ответственности бизнеса. Для этого задавался вопрос: «Какую помощь оказывают на вашем предприятии, о которой вы знаете?»

помощь в случае болезни или травмы	41,9%
помощь в случае смерти близких родственников	38,7%
Никакой помощи не оказывают	19,4%
«Лично Вы какую помощь получали?»	
Никакой помощи никогда не получал(а)	27,4%.

Данный результат позволяет говорить о полной безответственности хозяев данного предприятия перед своими работниками, так как список необходимой помощи включает в себя гораздо больше наименований, чем два случая, отмеченных рабочими. Но этот результат заставляет поднять еще один важный для всех работников наемного труда вопрос: ответственность государства за обеспечение социальной защиты любого работника. В данном вопросе нельзя надеяться только на добрую волю работодателя. В российском обществе поведение работодателей способствует повышению социальной напряженности, и государство как гарант стабильного развития общества не может смотреть на эту ситуацию безучастно.

Важный инструмент социальной защиты работников на предприятии — коллективный договор, при условии закрепления в нем юридических основ социальной защищенности. Поэтому в исследовании задавались вопросы о коллективном договоре.

«Знаете ли Вы что написано в коллективном договоре вашего предприятия?»

Да, знаю, так как читал(а) проект до его подписания	12,9%
Знаю не все, только то, что обсуждали до его принятия	22,5%
Не знаю, что там написано	56,5%
Вообще не знаю о его существовании	8,1%

Обработка с помощью кросстабуляции показала, что в числе тех, кто читал и обсуждал — управляющий персонал. Все рабочие как основного, так и вспомогательного производства ничего о нем не знают.

«Как Вы относитесь к условиям коллективного договора?»

В целом он меня устраивает	29,0%
Не все устраивает, можно было бы что-то изменить	3,2%
Затрудняюсь ответить	67,8%

«Присутствовали ли Вы на конференции по принятию коллективного договора?»

Да, меня выбрали делегатом на конференцию	9,7%
Нет, не присутствовал(а)	90,3%

10 % работников приняли коллективный договор для 90% работающих на предприятии. О какой его легитимности может идти речь? Данный результат красноречиво свидетельствует о том, что данная часть наемных работников даже не знает о значении коллективного договора в их положении на предприятии. Нет осознания необходимости солидарно отстаивать свои права. Нет никакого активно-деятельностного трудового поведения работника, нет механизма влияния на работодателя. Для понимания уровня влияния на работодателя со стороны наемных работников в исследовании задавался вопрос: «Считаете ли Вы, что коллективный договор помогает регулировать отношения между рабочими и руководством предприятия?»

Да, с помощью договора можно решать производственные проблемы	22,6%
Помогает решать только некоторые проблемы, связанные с социальным пакетом	12,9%
Это простая формальность, коллективный договор не позволяет решать никаких проблем	35,5%
Я вообще не знаю, что такое коллективный договор	29,0%

Результат подтверждает гипотезу о том, что наемные работники находятся в полной власти работодателя. Управление персоналом превращается в потребление и использование рабочей силы, следствием чего будут как лич-

ностные, так и общественные последствия: от формирования класса бесправных работников до роста социальной напряженности.

Общественным институтом, изначально созданным для защиты интересов наемного труда, являются профсоюзы. Результатом низведения их до роли раздачи новогодних подарков детям сотрудников и той роли, которая прописана в Трудовом кодексе, можно считать отношение к ним со стороны работников предприятия. Так на вопросы: «Знаете ли Вы о существовании профсоюза на вашем предприятии?» и «Нужен ли вообще профсоюз на предприятии?» получены ответы:

Нет, даже не слышал(а), что профсоюз есть	22,6%
У нас нет профсоюза	77,4%
Да, он обязательно нужен, это единственная защита работающих	50,0%
Нет, профсоюз абсолютно не нужен, у него нет никакой реальной силы	27,4%
Не нужен, так как рабочих не от чего защищать	22,6%.

Это при том, что 71% рабочих считают, что за ту работу, которую они выполняют, нужно платить больше; 30,6% оценивают условия труда на предприятии как тяжелые (шумно, грязно, плохой запах); 38,7% — сказали, что техника безопасности соблюдается не всегда, и 21% — за техникой безопасности никто не следит; каждый пятый ответил, что ушел бы с этого предприятия; 80,6% — загруженность высокая, передохнуть удастся только в обеденный перерыв.

Представленные результаты показывают, что сложившиеся за последние годы прекариальные трудовые отношения ведут к состоянию неопределенности, в которой оказались дискриминируемые социально-профессиональные общности. Разрушена система социальной защиты наемных работников. Однако такие факторы как дефицит рабочих мест на локальном рынке труда, бесправное положение наемного работника не способствуют формированию группы интересов и солидарности внутри социально-профессиональной общности, которую определяют как прекариат. Поэтому преждевременно говорить о наличии данного социального класса в структуре российского общества.

Литература

1. Бизюков П. Что такое прекариат? // Газета. ру. — 2014. — 1 мая.
2. Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая наука и социальная практика. — 2013. — № 3. — С. 5–8.

3. Голодец О. Новый класс неустойчиво занятых: «непонятно где, непонятно чем». URL: <http://ria.ru/analytics/20130404/930910280.html> (дата обращения: 05.01.2015).
4. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. — М.: Ад Маргинем, 2014.
5. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. — СПб.: Наука, 2006.
6. Тощенко Ж.Т. Прекариат — новый социальный класс //Социологические исследования. — 2015. — № 6. — С. 3–11.

ТРУД БЕЗ ГАРАНТИЙ: СВОБОДНЫЙ, ВЫНУЖДЕННЫЙ ИЛИ ОТЧУЖДЕННЫЙ

Ю. Ю. Чилипенюк

РАБОТОДАТЕЛЬ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА КАК СУБЪЕКТ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ

Теоретические подходы к исследованию

Работодатель — традиционный субъект социально-трудовых отношений, не обойденный вниманием исследователей. Его изучение традиционно связано с исследованием предпринимательства, а основные проблемы в сфере социально-трудовых отношений, как правило, рассматриваются через призму отношений с двумя другими основными субъектами рынка труда: работником и государством.

Подробно рассматривая вопрос об отношении предпринимателей с работниками, Г. К. Гинс отмечает, что эти отношения очень различны и зависят от ряда факторов: экономических и культурных условий в стране, личности самого предпринимателя, а также от типа и размера предприятия (Гинс 1992: 171).

Российский работодатель, вступив в рыночные отношения, по мнению современных исследователей, изменил тактику поведения, направив свои интересы в сугубо экономическое русло. В российских исследованиях утверждается, что объем реальных прав наемных работников стал определяться волей работодателей, их правопослушностью, выгодностью для них следования трудовым нормам, а также характером взаимного (часто неформального) обмена (Масленникова 2012: 98–101). При этом причины отсутствия выраженной конфликтности диады «работодатель — работник» исследователи видят в неразвитости рынка труда, слабости профсоюзов, психологической подавленности, смирении, отсутствии сил и средств для борьбы, привычке работать, в локальном, повседневном характере конфликтов. Работник вынужден либо уйти, либо подчиниться (Геташвили 2013:45–50). Во втором случае он выбирает терпение, послушание и лояльность взамен на заботу и попечительство. Отсюда — распространение неформальных отношений, выгодное обеим сторонам, замена формальных договоренностей на неформальные (Темницкий 2004: 26–37).

Появление новых, атипичных форм занятости также способствуют усилению позиций работодателей. Временные и удаленные формы работы, характеризующиеся разобщенностью работников, невозможностью их объединения и пробелы в законодательстве дают дополнительные возможности работодателям пренебрегать многими своими обязанностями.

В настоящее время в российской практике существует, как минимум, три основных сектора, в которых наиболее ярко выражены отличия во взаимодействиях работников и работодателей: крупные предприятия, бюджетная сфера и частный бизнес. Последний представлен в основном небольшими предприятиями сферы торговли и обслуживания с минимальными гарантиями занятости, нелегальным или полуполегалым наймом, почти полным отсутствием социальных пакетов и не очень высокой зарплатой (Место профсоюзов... 2004: 38). По мнению А. Ю. Чепуренко, социально-трудовые отношения в российском малом бизнесе носят гибкий, персонализированный и неформальный, а зачастую и полуполегалый характер (Чепуренко 2000).

Отношения работодателей с государством в России многообразны и неоднозначны. Здесь с трудом приживается классическая схема социального партнерства (трипартизма) в трудовых отношениях, при которой государство играет роль посредника в договорах влиятельных оппонентов — профсоюзов и объединений работодателей (Васильев 2007). В этом проявляются национальные различия. Европейские страны реализуют активную политику регулирования социально-трудовой сферы, направленную на достижение полной занятости посредством создания новых рабочих мест, развитие различных посреднических функций с целью помощи в трудоустройстве, содействие малому и семейному предпринимательству, стимулирование предоставления рабочих мест инвалидам, молодежи и т. д. В этих странах государство серьезно ограничивает «свободу»/«произвол» предпринимателей. В других странах (например, США) практикуется либеральная политика невмешательства государства в эти отношения, государство проводит пассивную политику, направленную лишь на поддержку безработных и их социальную защиту.

Роль государства как субъекта социально-трудовых отношений можно, как отмечает В. В. Радаев, рассматривать в трех вариантах: государство — «невидимая рука», государство — «помогающая рука» и государство — «грабьящая рука». В первом случае государство старается только сформировать общие права социально-трудовых отношений и их поддерживать, не предпринимая активных действий. «Такого государства не следует опасаться, но от него не стоит и ожидать особой помощи» (Радаев 2008: 168). Во втором случае государство пытается стимулировать активность субъектов социально-трудовых отношений, поддерживать договорной характер отношений, или «способно протянуть им руку помощи» (Радаев 2008: 169). Когда же государство принимает на себя роль «грабьящей руки» — это наиболее печальная и сложная ситуация, связанная с активными коррупционными проявлениями. В. В. Радаев добавляет к этому перечню еще одну форму — «вла-

деющей руки», когда существует стремление чиновников поставить трудовые отношения под личный или групповой контроль (Радаев 2008: 169).

Следуя за А. Хиршманом, В. В. Радаев выделяет несколько ответных стратегий субъектов: «лояльность» (покорное следование всем навязанным формальным и неформальным правилам); «голос» («публичное оспаривание сложившихся правил») и «выход» (уход от контроля, скрытое невыполнение формальных правил). Добавленная стратегия «договора» предполагает достижение определенных компромиссов в ходе переговоров (Радаев 2008: 168–170).

Выбор той или иной реакции на действие/бездействие в сфере социально-трудовых отношений со стороны работодателя зависит от ряда объективных условий и факторов, в том числе, как мы уже отмечали, от типа и размера самого предприятия. Одна из ярко выраженных тенденций современного постиндустриального общества — значительное увеличение роли малого и среднего бизнеса по сравнению с другими секторами экономики. В России малый и средний бизнес — это молодой, гибкий и разнообразный сектор экономики. Так, в 2013 г. в стране насчитывалось 2063,1 тыс. малых предприятий, что составляет 42,6% от общей численности всех российских предприятий. При этом в составе малых предприятий — 88,5% микропредприятий (численностью от 1 до 15 чел.). В 2013 г. всего на малых предприятиях было занято 17% трудящихся. При этом в составе работающих на малых предприятиях 41% заняты в микропредприятиях. В этом же году 2499 тыс. чел. вели свою деятельность как индивидуальные предприниматели (ИП) (Российский статистический ежегодник 2014: 311–318). Среди основных видов экономической деятельности малых предприятий наиболее распространены: оптовая и розничная торговля (около 40% предприятий), сфера услуг (около 36% предприятий), строительство (12% фирм), около 10% — производственные предприятия (Малое и среднее предпринимательство... 2014: 14). Однако социально-трудовые отношения здесь еще недостаточно изучены из-за широкого диапазона причин: от сложности доступа к данным и информации о предприятиях до быстрой смены условий их деятельности и существования. Однако главная сложность — это огромное разнообразие самих объектов исследования и исследуемых ситуаций и практик.

В крайне сложных и неопределенных условиях существования малого и среднего бизнеса в России изучение социально-трудовых отношений может способствовать снижению степени их неопределенности/неоднозначности и решению ряда социально-значимых проблем.

Характеристика исследования

Основная задача исследования — изучение основных характеристик и свойств работодателя малого и среднего бизнеса как субъекта социально-трудовых отношений и основных практик его взаимодействий с другими субъектами этих отношений.

В отсутствие статистических данных о собственниках и руководителях российских предприятий малого и среднего бизнеса генеральная совокупность оказалась крайне неопределенной и в представленном исследовании выборка наполнялась методом «снежного кома». В полученных данных фигурируют субъективные представления работодателей о своем положении в системе социально-трудовых отношений России

В качестве объекта анализа выступают транскрипты серии углубленных интервью с работодателями. Всего проанализировано 68 интервью общим объемом 405 страниц (163172 слов). Среди опрошенных оказалось 45 мужчин и 23 женщины. Все интервью были проведены в г. Нижнем Новгороде осенью 2014 г. Контент-анализ осуществлен в программе *QDA Miner*, v. 1. 3., разработанной компанией *Provalis Research* (Монреаль, Канада). Всего было использовано 60 категорий. Категории в ходе анализа разнесены на 8 блоков в соответствии с логикой исследовательских задач.

В числе опрошенных оказалось 35% руководителей микро, 52% малых и 13% средних предприятий (из них 53% — индивидуальные предприниматели). 38% предприятий осуществляют деятельность в сфере торговли, 29% — в сфере услуг, 13% — занимаются строительством, 8% работодателей возглавляют фирмы, работающие в сфере информационных технологий, 6% возглавляют производственные предприятия, остальные представляли сельское хозяйство и научную (проектную) деятельность. Более половины исследуемых работодателей указали, что работают только на территории города и области (локальные/региональные), 35% осуществляют деятельность по России (национальные), остальные работают еще в странах СНГ и дальнего зарубежья (международные).

Результаты исследования

Условия возникновения бизнеса

Первую траекторию, обозначенную работодателями, можно назвать «начал в 90-е». В этом случае развитие бизнеса, как правило, связано с постперестроечным периодом самозанятости, началом бизнеса с родственниками, друзьями и знакомыми, накоплением практического опыта хозяйственной деятельности, переключением на разные виды и формы бизнеса, трансформацией мотивации собственника — от простого зарабатывания денег к классической мотивации извлечения прибыли и построения компании. Иногда подобная активность носила вынужденный характер. Некоторые просто остались в кризис без работы и вынуждены были делать, что придется, пробовать разные способы зарабатывания денег. Часть предпринимателей начала свою самостоятельную деятельность, спасая предприятия, на которых они работали, от развала в перестроечный период.

Респонденты, начавшие свой бизнес позже, отмечают другой путь, подчеркивая важность того опыта, который получили работая на кого-то до того,

как приняли решение об открытии собственного дела. В этом случае путь создания компании более короткий, основанный на опыте работы по найму в определенной сфере и обучении ведению бизнеса, вложении первоначально-го капитала.

Есть и другие, более современные, варианты возникновения бизнеса. Молодые респонденты в силу возраста не могут похвастаться богатым предыдущим опытом, но у них был свой путь вхождения в бизнес. Их опыт объединился в высказываниях: *«помог опыт работы в компаниях родителей», «помог опыт заграничных поездок», «в создании бизнеса помог Интернет».*

Цели бизнеса

Анализ категории *«цели бизнеса»* представил разнообразную картину. Очевидно, что большинство работодателей малого и среднего бизнеса определяют своей ведущей целью *«получение прибыли»*. Но эта цель далеко не единственная. С небольшим отрывом лидирует *«удовлетворенность клиентов»*, их *«качественное обслуживание»*, затем представлены такие личностные цели, как саморазвитие, самореализация, реализация амбиций, обеспечение семьи и получение материальных благ. Но есть и такая цель, как — *«остаться на плаву, выжить»*. Прослеживаются в высказываниях собственников малого и среднего бизнеса и социально-ориентированные цели: *«пропаганда бережного отношения к природе», «помощь людям», «создание уникального продукта», «развитие Интернет-культуры в России», «повышение обороноспособности страны»* и даже *«совершенствование мира»*.

Отметим, что ряд целей работодателей касается их работников и улучшения их положения. Однако огорчает тот факт, что эти цели не находятся у работодателей в числе первостепенных. Кроме того, следуя результатам интервью, прослеживается своеобразное толкование работодателями малого и среднего бизнеса понятия социальной ответственности. Тогда как основой социально-ответственного бизнеса должна являться внутрифирменная социальная политика, для реальных руководителей малого и среднего бизнеса отношение к своим сотрудникам в этом контексте зачастую ограничивается лишь выплатой *«белой зарплаты»*.

Ресурсы малого и среднего бизнеса

Для анализа ресурсов, которыми располагает современный работодатель малого и среднего бизнеса и которые наиболее важны для него, в ходе контент-анализа были выделены 4 категории, характеризующие бизнес-ресурсы: *человеческий ресурс, материальный, финансовый, административный*.

Большинство собственников малого и среднего бизнеса отметили, что основным для них является человеческий ресурс. Однако оказалась представлена и противоположная точка зрения, которая выражается в желании свети к минимуму важность этого ресурса: *«Сейчас его значение велико, но мы от этого сознательно уходим. Это наша задача. Человек не должен быть незаменимым в нашем деле, это неправильно. В идеале, человеческий фактор не должен значить ничего» (ж., 35 лет.)*

Далее работодатели отмечают важность финансового ресурса. Анализируя код «беру/не беру кредиты», удалось увидеть, что мнения по поводу использования заемных средств разделились. Многие собственники бизнеса считают, что сегодня брать кредиты — это норма и «без этого никуда». Часть предпринимателей берут деньги займы у знакомых. Отрицательное отношение к кредитам базируется, в первую очередь, на их высокой стоимости и на нестабильной ситуации в стране. Иногда, из-за сложностей с получением кредита для организации, собственники и их родственники берут кредит на личные, потребительские цели и используют эти деньги для развития бизнеса. Но и те, кто берет кредиты, делают это с большой осторожностью, взвешивая возможные риски.

Далее отмечают предприниматели важность материального ресурса. Важны и помещения, и торговые площади, и транспорт и оборудование. У части работодателей есть в собственности помещения, склады, торговые площади, транспорт, оборудование, земля. У других либо ничего в собственности, либо имеется только офис, или только оборудование, или даже только офисная техника, либо все, что есть, находится в аренде. Транспорт, например, нередко оказывается на аутсорсинге либо используется личный.

Административный ресурс был рассмотрен через наличие или отсутствие связей во власти и было установлено, что половина опрошенных работодателей малого и среднего бизнеса подтверждает наличие таковых связей, другая половина отрицает. Часть предпринимателей отмечает, что такие связи есть, но они ими не пользуются и даже сторонятся таких связей. Кто-то хотел бы иметь такие связи, или их недостаточно. В ряде случаев утверждается, что в действительности практически у всех предпринимателей есть связи во власти в том или ином виде, и без них действительно не обойтись: *«Если честно, редко можно найти предпринимателя без связей с властными структурами. Из предыдущего опыта работы и реализованных проектов, есть выходы на глав администраций районов, выше — на Гос. Думу. Однако с ними надо точно знать, что ты от них хочешь, и что ты можешь им дать. Я не сторонник коррупционного подхода, но есть проекты, которые иным способом не реализуются. Сейчас я рад, что мне не приходится пользоваться собственными связями. Я все делаю сам и абсолютно по закону»* (м., 56 лет).

В ходе дальнейшего контент-анализа интервью удалось выделить еще несколько неучтенных ранее видов ресурсов, имеющих ценность для современных работодателей. В первую очередь, это информационный и инновационный ресурсы.

В высказываниях, иллюстрирующих важность *информационного ресурса* особо отмечается важность информации, специальных знаний и знания языков. Но самая ценная информация, по мнению многих предпринимателей, — это клиентская база. Важна информация о конкурентах, технических новинках.

Важность инновационного ресурса прослеживается в таких высказываниях: *«Компания должна постоянно продвигаться и развиваться, иначе насту-*

пит стагнация, а это первые признаки разрушения компании» (ж, 31 год). Нередко информационный и инновационный ресурс объединяются в одно понятие: «Без развития в этих сферах вряд ли компания сможет выйти на новый уровень», считают предприниматели.

Еще два интересных ресурса, значение которых отметили предприниматели, хотя и в значительно меньшем количестве высказываний — это репутационный ресурс и временной ресурс: «Наша репутация — вот главный ресурс, многое на сарафанном радио держится» (м., 35 лет). Что касается временного ресурса, то отмечается его острый дефицит. Связаны с этим и реплики о проблеме баланса работы и личной жизни. Нередко приходится жертвовать последней ради работы.

Относительно нехватки ресурсов половина опрошенных работодателей отметили, что ощущают нехватку, в первую очередь, человеческого ресурса. Они активно комментируют, каких именно человеческих ресурсов им не хватает: «хороших работников», «умных людей», «молодых, амбициозных специалистов», «качественных управленцев», «рабочих», «инженеров» и т. д. На втором месте — дефицит денег, в том числе, «дешевых» кредитов. Затем отмечена нехватка материальных ресурсов, связей и консультационных услуг, а также «стабильности», «трудолюбия», «ротаций» и «обновления».

Таким образом, субъектность работодателей в части обладания ресурсами, необходимыми для осуществления своих целей, предстает в малом и среднем бизнесе в крайне усеченном виде. Отсутствие нужных ресурсов лишает работодателей возможности полноценного участия в системе социально-трудовых отношений, саму систему лишает стабильности, приводит к уязвимому положению многих субъектов в современной экономике.

Положение работодателя малого и среднего бизнеса в сфере социально-трудовых отношений в России

Взаимодействия работодателей с наемными работниками являются не только очевидными и основными, но и определяющими для всей системы социально-трудовых отношений. Респонденты указали на самые разные способы поиска работников для своих предприятий. Наиболее часты варианты самостоятельного поиска работников через Интернет или в сетях постоянных контактов (среди родственников и знакомых). И лишь затем были отмечены обращения в кадровые агентства, еще реже — в службы занятости. Здесь следует отметить, что такой относительно новый посредник, как Интернет начинает занимать лидирующие позиции не только в вопросе поиска работников, но и все чаще используется работодателями для оценки потенциального работника через социальные сети.

Наиболее распространенная форма найма работников, обозначенная предпринимателями — «бессрочный трудовой договор», реже — «срочный трудовой договор» и «договор подряда» (ГПХ). Однако не все работодатели различают эти формы договора и знают условия их заключения. Более того, в ряде отмеченных нами случаев, когда работодатели категорически выбирают

только срочный договор или договор подряда, они, скорее всего, нарушают закон, заключая подобные договоры с теми, с кем по закону должен быть заключен бессрочный трудовой договор. Единицы высказываний касались наличия «*никак не оформленных работников*» и «*прочих отступлений*».

Значительное число опрошенных предпринимателей выражает позитивное отношение к временной или иной другой атипичной занятости, но работодателей, осуществляющих такой наем, оказалось минимальное количество. Нанимать временно готовы грузчиков, водителей, наборщиков и другой низкоквалифицированный персонал, сотрудников на время декретных отпусков, сезонных работников и работников на время выполнения определенного проекта. То есть, в основном, временные формы занятости в малом и среднем бизнесе характерны для уязвимых работников, к которым относятся малоквалифицированные рабочие кадры, сверхзатратные работники (например, женщины, находящиеся в декретных отпусках) и занятые на атипичных работах (например, в проектах). Также неоднократно отмечена мысль, что «*с ними гораздо легче расставаться*».

Иная картина складывается в действиях работодателей относительно групп удаленных работников. Такие формы найма также чрезвычайно редки в малом и среднем бизнесе, однако к ним привлекаются иные по профессиональным данным и компетенциям работники: как правило, это квалифицированные кадры, обладающие высокой степенью автономности и ответственности (юристы, экономисты, дизайнеры, торговые представители и т.д.). Еще два варианта нестандартной занятости, упомянутые работодателями: «*гибкий график*» и «*выполнение частичных должностных обязанностей*».

Относительно наличия в их организациях неформальных отношений большинство опрошенных работодателей дали положительный ответ. Среди их проявлений со своей стороны работодатели отмечают: прием работников без официального оформления, разного рода «*неоплачиваемые стажировки*», оформление работников «*задним числом*» и т.д. Многим случалось принимать на работу своих либо чьих-то родственников, по личной просьбе друзей и знакомых. Работодатели не скрывают, что могут давать своим подчиненным поручения личного характера, особенно секретарям и водителям, и не видят в этом ничего плохого. Водители, например, нередко возят членов семей начальников по их личным делам. В то же время сами работодатели нередко отпускают сотрудников в рабочее время по их личным делам, интересуются их личной жизнью и отмечают вместе со своими работниками праздники, дни рождения, отдыхают.

Основные ожидания работодателей находятся в области профессионализма и дисциплины работников. Есть ожидания и более высокого порядка: преданность компании и принятие на себя ответственности. С другой стороны, часть ожиданий — это ожидания послушности и подчинения.

Категория «*проблемы с работниками*» оказалась представлена большим количеством высказываний. Самая большая забота работодателей — «*найти, отобрать и удержать хороших работников*», отмечена такая проблема, как «*отсутствие у работников желания работать*», затем — «*текучесть ка-*

дров (работники не настроены на долгосрочное сотрудничество)» и их «некомпетентность».

Основные варианты решения проблем с работниками свелись всего к двум способам: «система премирования», реже — «система штрафов». Предлагаются и такие варианты, как «разделение ответственности», «экспертная оценка», «посредничество HR-а или юриста», «общее собрание коллектива».

Отношения с государством у предпринимателей малого и среднего бизнеса складываются достаточно сложно. Чаще всего из государственных органов работодатели контактируют с налоговой инспекцией, затем были названы «фонды пенсионного и социального страхования». Эти контакты нередко носят заочный характер, не требующий очной формы взаимодействия. Работодатели отмечают, что достаточно правильно и вовремя делать отчисления и сдавать отчетность (можно по почте или через Интернет). В целом, эту форму взаимодействия они определяют следующим образом: «мы платим — государство контролирует».

При обсуждении «положительного или отрицательного влияния государства» тональность высказываний бизнесменов в преобладающем количестве случаев — минорная: «оно нас не любит». Другая часть опрошенных работодателей едино во мнении: «хорошо, что не трогает». Есть и те, кто говорят о том, что «надо подстраиваться» и «воспринимать все как данность».

Мнения об отрицательном влиянии государства на бизнес объединились в три центральных мнения — «коррупция», «бюрократизм», «желание задавить малый бизнес». Отмечены частые проверки, штрафы, высокие налоги, проблемы с таможней и вмешательство полиции.

При обсуждении «идеальных» отношении с государством наибольшее количество высказываний предпринимателей касалось желания видеть поддержку и помощь с его стороны, лояльность, хотя половина опрошенных согласна на отсутствие каких-либо отношений, нейтралитет и невмешательство. Очень мало тех, кто осознает возможность договорных, партнерских взаимодействий. В таких условиях построение равноправных отношений в социально-трудовой сфере, основанных на взаимных правах и обязанностях, связанных с работниками, на решениях проблем занятости и безработицы, качества персонала в малом и среднем бизнесе, едва ли представляется возможным. Работодатели малого и среднего бизнеса в большинстве своем даже не знают, что государство способно оказать им помощь в социально-трудовой сфере (например, в организации переподготовки и повышения квалификации кадров и др.).

Казалось бы, что равнодушие работодателей и государства по отношению к работникам и их самоустранение из сферы регулирования социально-трудовых отношений и перекладывание ответственности друг на друга должно бы вызвать к жизни стимулы самозащиты и объединения со стороны работников. Однако этого не происходит.

Все опрошенные нами работодатели утверждают, что их сотрудники не являются членами профсоюза. Причины обозначают следующие: «они не



имеют смысла», «это актуально только для крупного бизнеса», «им нет доверия», «они не выполняют свои функции».

Есть и единичные мнения, касающиеся потенциальной положительной роли профсоюзов: «хорошо бы вернуться к советским традициям», «профсоюзы — это было хорошо», «это может быть выгодно». Отмечено и показательное утверждение о том, что «профсоюзы должны быть подконтрольны руководству предприятия».

Еще одна группа высказываний возвращает нас к патерналистской системе отношений: «теперь я их профсоюз», «раньше заботилось государство, а теперь наша организация», «я их профсоюз и соцзащита».

Не лучше складываются отношения работодателей малого и среднего бизнеса с **объединениями работодателей**. Ни один из опрошенных не подтвердил своего членства в подобных организациях. Среди причин названы следующие: «наш бизнес слишком мелкий», «не вижу необходимости», «не доверяю». Многие вообще ничего не слышали о таких организациях.

Однако дальнейший анализ показал наличие у ряда работодателей потенциального желания вступить в подобное объединение и представлений о возможных выгодах от членства в нем: «хотели бы, но не знаем как», «хотели бы, но не сейчас», «там можно приобрести нужные связи», «думаю, это может быть полезно».

Большинство опрошенных работодателей малого и среднего бизнеса не обращаются в **государственные службы занятости**, лишь незначительная часть подтвердили опыт общения (постоянный или время от времени).

Мнения об эффективности этого взаимодействия расходятся: от «часто обращаемся и нам нравится», «нет никаких проблем» до «обращались, но нет смысла», «служба занятости не работает». Есть и такой вариант: «Нам не нужны люди, которые обращаются в службу занятости».

Также большинство опрошенных предпринимателей никогда не обращались и в **частные рекрутинговые (кадровые) агентства**. Среди причин отмечены: «нет на них денег», «низкое качество работы», и самый распространенный вариант — «их заменил Интернет». Если же обращаются, то среди основных причин называют: «отсутствие времени на самостоятельный поиск», или своей кадровой службы, в ситуациях, «когда нужно найти работников на новых территориях» и т.д.

При обсуждении эффективности взаимодействия с кадровыми агентствами отрицательных оценок оказалось вдвое больше положительных, в ряде случаев озвучена оценка — «нормально».

Таким образом, во взаимодействиях работников и работодателей в социально-трудовой сфере наблюдается неоднозначная линейка акторов и неоднозначный характер их влияния. Рассматривая субъектность работников через наличие сетей социальных контактов, снова, как и в случае с ресурсообеспеченностью, приходим к выводу об ограниченной субъектности работодателя малого и среднего бизнеса. Его позиция в системе социально-трудовых от-

ношений достаточно слабая и неустойчивая. Он частично контролирует занятость во внутрифирменном сегменте, хотя сами работники занимают периферийное место в системе его ценностей. Каким-то образом учитывать интересы работников работодателей вынуждает только рынок, дефицит рабочей силы и в некоторой степени законодательство. Самоустранение работодателя из сферы регулирования социально-трудовых отношений сопровождается аналогичной позицией государства, которое выступает чаще всего сборщиком налогов, но не посредником в отношениях влиятельных сторон или защитником слабых игроков. Все более или менее серьезные проблемы труда в России решаются в процессе естественной адаптации и приспособления участников. Кроме того, в данной конфигурации отсутствует ряд значимых субъектов, которые могли бы способствовать укреплению позиции работодателя или оказывать ему помощь в решении проблем с работниками, либо эти субъекты играют второстепенную роль, не выполняя в полной мере своих функций: профсоюзы, союзы работодателей, государственные службы занятости и т.д. Тем самым трудовое сообщество в сфере малого и среднего бизнеса по своим качествам и свойствам представляет собой достаточно уязвимый элемент российской экономики и хозяйства, что мало способствует развитию современного «общества труда» в России, при котором рост и развитие экономики, решение социальных вопросов во многом зависит от вклада всех производительных сил.

Литература

1. Васильев В. А. Социальное партнерство как форма осуществления представительства работников и работодателей в социально-трудовых отношениях // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. — 2007. — №2. — С. 136–139.
2. Гинс Г., Цыкман Л. Предприниматель. — М.: Посев, 1992. — 223 с.
3. Геташвили М. А. Патернализм как элемент социально-трудовых отношений // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. — 2013. — №19. — С. 43–50.
4. Российский статистический ежегодник. 2014: стат. сб. — М.: Росстат, 2014. — 693 с.
5. Малое и среднее предпринимательство в России. 2014: стат. сб. — М.: Росстат, 2014. — 86 с.
6. Радаев В. В. Экономическая социология. — М.: ГУ ВШЭ, 2008.
7. Масленникова Е. В. Особенности развития социально-трудовых отношений в России // Вестник Челябинского гос. университета. — 2012. — №3. — С. 98–101.
8. Место профсоюзов в системе регулирования трудовых отношений / ред. П.В. Бизюков, В.А. Бизюкова, К.В. Бурнышев, И.В. Донова. — М.: ИСИТО, 2004.
9. Темницкий А. Л. Ориентации рабочих на патерналистские и партнерские отношения с руководством // Социологические исследования. — 2004. — №6. — С. 26–37.
10. Чепуренко А. Ю. Социально-трудовые отношения в российском малом предпринимательстве и возможности государственной политики: Итоговый отчет по проекту, 2000. URL: www.giisnp.ru (дата обращения: 03.06.2014).

Л. Н. Мордишева

НЕУСТОЙЧИВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ. ЗАЕМНЫЙ ТРУД

В последнее время во всем мире в сфере трудовых отношений все большее распространение получают неустойчивые формы занятости.

В начале XXI в. трудовое право столкнулось с такими вызовами, как сужение сферы действия трудового права в результате роста неформальной экономики, развития автономных форм труда; развитие новых информационных технологий и форм организации труда, в частности постфордизма (децентрализации производства и передачи его на субподряд); глобализация, международная конкуренция и невозможность экстерриториального применения национального трудового законодательства; неолиберализм в экономической политике и неолиберальная критика социального государства.

В противовес стандартным трудовым отношениям, под все более широко распространяющейся нестандартной (нетипичной, атипичной) занятостью понимаются любые формы привлечения наемного труда с отклонениями от традиционного трудового договора в различных комбинациях. Формы нестандартной занятости довольно многообразны и включают в себя как вполне законные, признаваемые законодательством, так и выходящие за рамки права и являющиеся, по существу, злоупотреблениями. К ним относятся виды работ, отклоняющиеся от стандартных по одному или нескольким признакам: по сроку трудового договора (срочные трудовые договоры); по продолжительности рабочего времени (неполное рабочее время); по месту выполнения работы (от традиционного надомничества до современной телеработы); поденная работа, работа по вызову и др. (Курепин 2012: 19)

Нестандартными также являются формы, при которых вместо работы непосредственно на работодателя человек выполняет свою работу через посредников: через филиалы и организации, входящие в группы компаний; через посредников, субподрядчиков.

Это так называемые расщепленные трудовые отношения. В связи с тем, что во многих случаях эти формы занятости оказываются неблагоприятными для работников, сформировались понятия «неустойчивые формы занятости», «неустойчивая занятость», содержащие оценочную окраску. Понятия нестандартных и неустойчивых форм занятости частично (но далеко не в полной мере) совпадают.

Под неустойчивыми понимаются все формы занятости как в формальной, так и в неформальной экономике, которые не дают работникам (или лишают их) основных социальных гарантий — от получения стабильной заработ-

ной платы и защиты от необоснованных увольнений до гарантий социальной поддержки и социального обеспечения.

К неустойчивым формам занятости относятся следующие: передача части функций организации на подряд другим компаниям (аутсорсинг) на территории организации или вне ее; найм работников через агентства занятости (аутстаффинг); прием на основании краткосрочных договоров; оформление договоров с работниками как с индивидуальными предпринимателями и консультантами; установление длительных испытательных сроков, необоснованных периодов обучения для учеников; работа по вызову (Сафарова 2013а: 94).

Существует множество форм «расщепленных» трудовых отношений. В России нет собственной разработанной единообразной терминологии. Понятия, которыми пользуемся, являются заимствованными, что неизбежно приводит к их неаккуратному, непоследовательному использованию. Чаще всего в России в последние годы используют понятия аутсорсинг, аутстаффинг, заемный труд, лизинг персонала, аренда персонала, нередко они понимаются как синонимы.

Определимся с содержанием понятия заемный труд.

«Заемный труд» — термин, широко прижившийся в России. Под заемным трудом будет пониматься и временная, и постоянная работа через частное агентство занятости.

Заемный труд — наиболее неблагоприятная для работников форма «трехсторонних» отношений по использованию личного труда, поскольку она юридически фиксирует расщепление ответственности работодателя между «пользователем» и «поставщиком» персонала. При заемном труде происходит передача подрядчику функции найма.

В случае заемного труда между работником и частным агентством занятости заключается, как правило, трудовой договор (почти во всех случаях — срочный) и юридически возникают трудовые отношения. Частное агентство занятости осуществляет функции оформления приема на работу, увольнения, выплаты зарплаты, исчисления и уплаты налогов, ведения кадрового делопроизводства. Между работником и предприятием не заключается трудовой договор, юридически отношения не признаются трудовыми. При этом предприятие пользуется трудом заемного работника и организует его, но может в любой момент отказаться от работника, и такой отказ не считается увольнением и не влечет необходимости соблюдения порядка увольнения, предусмотренного Трудовым кодексом РФ.

Заемный труд влечет ряд положительных и негативных последствий для всех участников трехсторонних схем. Проблемы для заказчика могут возникнуть, например, в связи с тем, что при многоступенчатых субподрядах возникают сложности в управлении. Непостоянные работники не знают специфику работы у конкретного заказчика, что может приводить к снижению темпов работы, ее качества, к общему понижению мотивации. Эти и другие об-

стоятельства изучаются и подробно описываются самими агентствами в рамках предложений подобных услуг.

Для работников негативные последствия использования таких схем проявляются в большей мере и, как правило, включают следующие проблемы. Агентства обычно эксплуатируют существующую квалификацию работника, не вкладываются в обучение сотрудников. В перспективе это приводит к падению квалификации. Происходит снижение безопасности труда работников, влекущее большее число травм, так как не работодатели не заинтересованы вкладываться в охрану труда, обучение технике безопасности. Для работников существенно уменьшаются возможности карьерного роста, что приводит к отсутствию видения перспектив, снижению их мотивации в трудовой деятельности. С увеличением числа временных рабочих мест происходит рост числа работников, не получающих социальные пособия и пенсии, доступные только при обычных продолжительных трудовых отношениях.

В результате растет бедность и неустроенность, нестабильность для людей, а бремя поддержания для них приемлемого образа жизни перекладывается с работодателей на плечи семей и государства. Наконец, для работников существенно усложняется возможность создания профсоюзов, ведения коллективных переговоров и осуществления других коллективных форм защиты трудовых прав. Профсоюзам же вовлечь в свои члены заемных работников намного сложнее, чем постоянных.

Для характеристики заемного труда уточним его сходство с другими видами занятости и отличия от них. С одной стороны, заемный труд представляет собой один из видов временной занятости, при которой предприятия для выполнения работ либо привлекают сотрудников других организаций (агентств занятости) на определенное время, либо выводят работников за штат, переводя их в штат других организаций (агентств занятости). В первом случае речь идет о лизинге, а во втором — об аутстаффинге персонала.

Как и всем другим видам временной занятости, заемному труду присущ временный характер, а контракты, заключаемые с заемными работниками, срочные. По этому признаку заемный труд, как все остальные виды временной занятости, отличается от занятости на стандартных условиях (с бессрочными контрактами) и относится к нестандартным видам занятости.

Однако, несмотря на сходство, между заемным трудом и другими видами временной занятости существуют различия. Заемный труд строится на взаимодействии трех участников (заемный работник, предприятие-пользователь и организация-провайдер), в то время как другие виды временной занятости предполагают только двух участников (работник и работодатель). Заемный работник заключает трудовой договор (контракт) не с предприятием, как отмечено выше, на котором он трудится, а с организацией-провайдером (агентством занятости), в то время как другие виды временной занятости предполагают прямые контрактные отношения между работником и предприятием (Бизюков 2012: 54).

Заемный труд часто отождествляют с аутсорсингом, то есть заимствованием ресурсов извне. Действительно, заемные работники выступают для предприятия «внешними» ресурсами, которые могут быть заимствованы на время у других организаций. Предоставлением такого рода ресурсов на рынке занимаются как организации, специализирующиеся на выполнении отдельных бизнес-процессов (функций), так и организации — провайдеры трудовых ресурсов (агентства занятости).

При этом услуги по предоставлению заемного труда часто приравнивают к посредническим. Но если в случае предоставления посреднической услуги (поиск, отбор, обучение и т.п.) организация-провайдер (агентство занятости) выступает как посредник между предприятием и работником, то в случае предоставления заемного труда она реализует функцию найма, поэтому перестает быть посредником, а становится работодателем.

Как работодатель организация-провайдер должна заключать с работником трудовой договор, обеспечивать работникам равную оплату за равный труд, осуществлять страховые взносы во внебюджетные фонды, гарантировать безопасность условий труда и выплачивать компенсации за вредные (опасные) условия труда и т.п. Однако такие обязательства в отношении заемных работников могут выполняться не всегда или не в полной мере по сравнению со стандартными трудовыми договорами. Возникает это в результате нарушения трудовых норм (слабого принуждения к соблюдению правил) или по причине недостатка таких норм в отношении заемных работников.

Повышение гибкости рынка труда, формирование спроса на заемный труд на макроуровне предполагается для успешного функционирования экономики в целом. В этом случае заемный труд рассматривается часто как инструмент, с помощью которого можно снижать уровень безработицы, поскольку он обеспечивает так называемый эффект «переправы», то есть повышает вероятность выхода из безработицы и перехода к регулярной занятости.

На микроуровне востребованность заемного труда рассматривается со стороны предприятий. Выгоды, которые получает предприятие от использования заемного труда, во многом связаны со снижением издержек. Колебания со стороны спроса на труд и его предложения, а также неопределенность и асимметричность информации формируют три основных направления снижения издержек за счет заемного труда.

Во-первых, использование заемного труда сокращает административные издержки на управление персоналом, связанные с поиском, отбором, наймом, обучением и увольнением работников. Передавая часть или весь объем функций по управлению персоналом организациям-провайдерам (агентствам занятости), для которых в силу эффекта масштаба эти издержки ниже, предприятие достигает эффекта экономии. Наибольшие выгоды от этого имеют малые предприятия.

Во-вторых, колебания в предложении труда, например временное отсутствие работников по причине болезни, нахождения в отпуске и другим, при-

водят к относительному росту издержек предприятия, снижая производительность. В результате предприятия вынуждены искать замену временно отсутствующим работникам, используя заемный труд. Поскольку возможные колебания в предложении труда коррелируют с демографическими характеристиками работников, увеличение на предприятиях доли женщин и пожилых работников увеличивает вероятность применения заемного труда.

В-третьих, в условиях неполноты и асимметричности информации для предприятий увеличиваются издержки поиска, отбора и оценки производительности работников. Организации-провайдеры, предоставляющие заемный труд, рассматриваются предприятиями как дополнительные каналы поиска работников, которые располагают более полной информацией о распределении рабочих мест и производительности работников на рынке труда. Передавая им эти функции, предприятие снижает свои издержки поиска.

Обращаясь к организациям-провайдерам, предприятия реализуют функцию скрининга на период испытания. За счет испытательного срока, который возможен при срочных договорах, по сравнению с бессрочными трудовыми договорами снижаются издержки отбора.

В условиях неопределенности и асимметричности информации возрастают и издержки уточнения производительности работников. Для их снижения предприятия формируют за счет заемных работников своего рода «буфер». Он, с одной стороны, защищает занятость работников первичного сегмента с бессрочными стандартными договорами («ядра») от колебаний спроса, с другой — путем отбора во вторичном сегменте уменьшает издержки (риски) предприятия, связанные с неуверенностью в производительности работников.

Дуализация (деление на периферию и ядро) внутрифирменных рынков труда тесно связана с тем, выступает заемный труд по отношению к занятости на стандартных условиях дополнением или замещением. Если заемный труд выступает дополнением к стандартной занятости, то это приведет к увеличению сегрегации рабочих мест по видам занятости: заемных работников будут нанимать только на определенные рабочие места в отдельных отраслях экономики, профессиях и т. п., которые не будут заполняться работниками на условиях стандартных трудовых договоров. В результате уменьшится вероятность перехода работников с рабочих мест для заемных работников на рабочие места со стандартными трудовыми договорами.

Если заемный труд выступает замещением занятости на стандартных условиях, то с увеличением доли заемного труда будет постепенно сокращаться занятость на условиях стандартных трудовых договоров. Часто это осуществляется за счет вывода работников за штат (аутстаффинга), то есть уменьшения штатной численности персонала без фактического ее сокращения, и сопровождается процессы реструктуризации, передачи на аутсорсинг отдельных функций бизнес-процессов. При этом количество заемных работников, фактически занятых на предприятии, перестает учитываться по статье издержек по труду, а переходит в статью издержек на приобретение услуг.

В результате улучшаются расчетное соотношение между объемом производства и уровнем затрат по труду, показатели прибыльности и ликвидности, делая предприятие привлекательным для внешних и внутренних инвесторов. Обычно этим пользуются крупные предприятия и холдинги, а также предприятия, ориентированные на экспорт. Поэтому на таких предприятиях наиболее высока доля заемных работников по сравнению с другими предприятиями, и их причисляют к группе активных пользователей заемного труда.

Происходящее замещение заемными работниками постоянных вызывает опасения со стороны профсоюзов. Ведь постепенное сокращение стандартных трудовых договоров приведет к ослаблению позиций работников — инсайдеров, а также ослабит власть самих профсоюзов. Поэтому они выступают против применения заемного труда.

Однако предприятия готовы замещать постоянных работников заемными только в случае, если они не заинтересованы в специфических инвестициях и в длительных трудовых отношениях с работниками. При более высокой отдаче от специфических инвестиций в виде роста производительности труда предприятия будут нанимать работников на длительный срок и меньше использовать заемный труд. На рабочих местах и для профессий, в отношении которых специфические инвестиции не обязательны, существует наибольшая вероятность перевода работников на условия заемного труда. К таким профессиям относятся, например, уборщики, секретари, продавцы и др. (Разумова 2014: 104)

Итак, к основным нормативным актам, которые регламентируют заемный труд в России, относятся Гражданский и Налоговый кодексы РФ. Если применение норм ГК РФ (ст. 421), регламентирующих заключение юридическими лицами гражданско-правовых договоров с организациями-провайдерами (агентствами занятости) при использовании заемного труда не вызывает возражений, то в отношении норм налогового законодательства часто возникают вопросы (Яцык 2013: 31).

В соответствии с Налоговым кодексом РФ (пп. 19 п. 1 ст. 264) расходы предприятий по использованию заемного труда уменьшают налогооблагаемую базу по налогу на прибыль. Кроме того, используя принцип аутсорсинга и вывода работников за штат, предприятия часто переходят (или переводят отдельные подразделения) на упрощенную систему налогообложения с более выгодными тарифами по налогообложению и освобождаются от уплаты налога на добавленную стоимость. При упрощенной системе налогообложения для многих типов организаций снижены тарифы страховых взносов во внебюджетные фонды (Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования), а для некоторых видов деятельности они и вовсе не предусматриваются. Таким образом, при выводе работников за штат (аутстаффинг) не только изменяется статус занятости и снижается стабильность трудовых отношений, но часто уменьшаются размеры социальных гарантий по страховым взносам. Все вместе это формирует у работников негативное отношение к заемному труду.

В российском трудовом законодательстве отсутствуют нормы, в полной мере отражающие и защищающие права заемных работников. Заемный труд — это особый вид временной занятости, и нормы российского трудового законодательства (ТК РФ), справедливые в отношении стандартной занятости, не всегда применимы к заемному труду. Отождествлять условия трудовых договоров заемных работников с условиями стандартных трудовых договоров (ст. 57 ТК РФ) представляется неверным. Занятость на условиях заемного труда не тождественна стандартной занятости и нуждается в особых нормах регулирования.

В частности, для заемных работников более значимо, учитывая специфику их занятости, решение таких вопросов, как контроль за соблюдением техники безопасности на рабочих местах, оплата сверхурочных часов, расчет накопленного (непрерывного) стажа работы, учет и оплата перерывов в работе, получение статуса безработного с выплатой пособия по безработице. Кроме того, нет ответов на вопросы о минимальной и максимальной продолжительности трудового договора с заемным работником, периодичности его перезаключения и вероятности продления на бессрочной основе.

Игнорирование этих проблем в отношении заемного труда негативно отражается на отношении к нему со стороны работников, однако не может устраивать и работодателей, так как снижает для них легитимность применения заемного труда. Поэтому принятие норм регулирования заемного труда в рамках российского трудового законодательства и (или) создание специальных нормативных актов по заемному труду могут приветствовать все участники рынка труда.

Сейчас на рынке вакансий существует огромное количество предложений с различными видами занятости. В последнее время все большую популярность в сфере рекрутинга приобретает заемный труд.

Заемный (агентский) труд достаточно широко применяется в мировой практике. В большинстве европейских стран уже приняты специальные законы, регламентирующие аутстаффинг. В России такого закона нет, но в 2014 году подготовлены изменения в ТК РФ, которые, несмотря на декларируемый в его тексте запрет заемного труда, на деле лишь регламентирует особенности предоставления персонала третьим лицам, поэтому тема заемного труда пока остается открытой для дискуссий.

С одной стороны, подобная форма трудоустройства дает свободу работникам, особенно тем, кто в ближайшее время не собирается устраиваться на постоянную работу. Кроме того, такой вид трудоустройства снижает уровень безработицы. С другой стороны, «неустойчивая» занятость в определенной степени ущемляет права работников. У них меньше социальных гарантий, они не могут вступить в профсоюз и поэтому полностью зависят от работодателя. Кроме того, к минусам можно отнести отсутствие гарантий профессионального роста.

ТК РФ полностью основан на концепции стандартного трудового правоотношения. Он признает сторонами трудового отношения работника (лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем) и работодателя (физиче-

ское либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником). Конструкция трехстороннего трудового отношения трудовым законодательством не регулируется. Более того, можно утверждать, что она противоречит самой концепции ТК РФ.

Очевидно, что отношения, возникающие в процессе труда, являются отношениями неравных субъектов, они не основаны на автономии воли и имущественной самостоятельности участников. Кроме того, свобода договора предполагает соблюдение общих принципов и норм гражданского законодательства. С точки зрения основ правопорядка, морали и нравственности, человек не может выступать объектом договора между двумя юридическими лицами. Согласно Декларации о целях и задачах МОТ (1944 г.), являющейся приложением к Уставу МОТ, к числу основных принципов, на которых основывается МОТ, относится принцип «труд не является товаром» (Козина 2013: 6).

Согласно ст. 128 ГК РФ к объектам гражданских прав относятся: вещи, включая деньги и ценные бумаги, иное имущество, в том числе имущественные права; работы и услуги; охраняемые результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации (интеллектуальная собственность); нематериальные блага.

Люди в этом перечне, безусловно, отсутствуют.

Россия до сих пор не регулировала использование ряда нестандартных форм трудовых отношений, включая заемный труд. Западными компаниями и некоторыми экспертами это оценивается как признак отставания, наследие плановой экономики, нацеленной на то, чтобы привязать человека на всю жизнь к одному месту работы, как препятствие развитию современных трудовых отношений. Расширяющие свой бизнес в России частные агентства занятости видели в отсутствии правового регулирования заемного труда одну из причин сравнительно медленного его распространения в России. По их инициативе во второй половине 2000-х гг. был разработан проект закона «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам», который существенно ухудшил положение работника по сравнению с ТК РФ (Куренной 2011: 9).

Законопроект, в частности, предусматривал следующее: замену заемного работника по требованию пользователя, если он не соответствует требованиям пользователя, в том числе ввиду его «личных качеств, которые влияют на его деловые качества»; презумпцию заемного труда в случае отсутствия трудового договора с частным агентством; заключение исключительно срочных трудовых договоров с заемными работниками и широкие возможности частных агентств занятости по досрочному расторжению трудовых договоров; возможность перезаключения срочных трудовых договоров с заемным работником; возможность изменять трудовую функцию работника без его согласия, а также менять предприятия, на которые направляется работник; расширение (на шесть пунктов) перечня оснований увольнения по сравнению с ТК РФ.

Спустя некоторое время законопроект был снят с рассмотрения. Однако дискуссия относительно заемного труда стала еще более активной.

Так, весной 2014 г. был принят Федеральный закон № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее — «Закон»), регулирующий отношения, связанные с предоставлением персонала в России. Закон находился на рассмотрении Государственной Думы Российской Федерации более трех лет и за этот период претерпел множество изменений по сравнению с первоначальным текстом.

Законом внесены поправки в Трудовой кодекс Российской Федерации, Налоговый кодекс Российской Федерации, Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Основная новелла Закона — общий запрет заемного труда (то есть труда, осуществляемого работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического или юридического лица, не являющегося работодателем данного работника). В качестве исключения из данного запрета устанавливается, что деятельность по предоставлению персонала при соблюдении определенных условий вправе осуществлять: частные агентства занятости, а также иные юридические лица, отвечающие установленным Законом требованиям (Сафарова 2014б: 118).

При этом Закон не регулирует и не устанавливает каких-либо запретов на аутсорсинг (передачу компанией на основании договора определенных бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области).

Следует отметить, что законодатели предусмотрели довольно долгий переходный период — Закон вступает в силу с 01.01.2016 г.

С 2016 г. вступает в действие Федеральный закон от 05.05.2014 г. № 116-ФЗ, который, несмотря на декларируемый в его тексте запрет заемного труда, на деле лишь регламентирует особенности предоставления персонала третьим лицам. При этом введенные законом нормы фактически сводят на нет большинство выгод от налоговых схем на основе аутстаффинга (аренды персонала).

Заемный труд запрещен, а временное предоставление персонала разрешено.

В новой редакции статьи 56. 1 ТК РФ прямо прописано, что «заемный труд запрещен». Однако временное предоставление персонала допускается, и особенности его регулирования устанавливаются отдельной главой 53. 1 ТК РФ. Получается, что основное отличие, которое ТК РФ делает между заемным трудом и предоставлением персонала, заключается во временности последнего. Однако не уточняется, какой именно промежуток времени имеется в виду.

Федеральный закон от 05.05.2014 г. № 116-ФЗ вносит в Закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032–1 «О занятости населения в Российской Федерации» (да-

лее — Закон о занятости) новую статью 18. 1. Согласно пункту 3 этой нормы, осуществлять деятельность по предоставлению персонала начиная с 2016 г. вправе только две категории лиц.

Первая — это частные агентства занятости, в качестве которых могут выступать юридические лица, прошедшие специальную аккредитацию. Порядок такой аккредитации Правительство РФ пока еще не утвердило. Но ключевое изменение состоит в том, что таким агентствам прямо запрещено применять упрощенную систему налогообложения (п. 8 ст. 18. 1 Закона РФ о занятости в ред. 2016 г., подп. 21 п. 3 ст. 346. 12 НК РФ в ред. 2016 г.). Эти поправки серьезно препятствуют использованию налоговой схемы на основе аутстаффинга.

Требования к частным агентствам занятости прописаны в пункте 6 статьи 18. 1 Закона о занятости. В частности, к таковым относятся:

- наличие уставного капитала в размере не менее 1 млн рублей;
- отсутствие долгов по налогам и иным обязательным платежам в бюджет;
- наличие у руководителя высшего образования, а также стажа работы в области трудоустройства или содействие занятости населения в РФ не менее двух лет за последние три года;
- отсутствие у руководителя агентства судимости за совершение преступлений против личности или преступлений в сфере экономики.

Однако существует и вторая категория лиц, которые могут заниматься предоставлением персонала. Это все прочие компании в том случае, если их работники направляются временно к:

- юридическому лицу, являющемуся аффилированным по отношению к направляющей стороне;
- юридическому лицу, подписавшему вместе с организацией, направляющей персонал, одно акционерное соглашение (Головина 2012: 22).

Особенности регулирования предоставления персонала лицами, которые не являются частными агентствами занятости, должны устанавливаться специальным федеральным законом (ст. 341. 3 Трудового кодекса в ред. 2016 г.).

Пока такой закон еще не разработан. Отметим, что индивидуальные предприниматели не упомянуты ни в одной из категорий, поэтому с 2016 г. они вправе заниматься аутстаффингом.

В отношении аффилированных аутстафферов запрета применять специальный режим нет. Следовательно, сохраняется возможность продолжать использовать способы оптимизации налогов на основе аутстаффинга, правда, в усеченном варианте, рискуя нарваться на обвинения в получении необоснованной налоговой выгоды. Ведь взаимозависимость сторон уже нельзя будет скрывать, в противном случае аутстаффер потеряет право на предоставление персонала. А открытая взаимозависимость создает существенные трудности для обоснования налоговой экономии.

С 2016 г. аффилированным лицам придется учитывать жесткие условия и ограничения, введенные для предоставления персонала общими для всех ком-

паний нормами. А в отношении дружественного аутстаффинга значительно усложнить регулирование может отдельный закон, которого пока нет.

Само определение деятельности по предоставлению персонала указывает на то, что оно должно быть временным (п. 1 и 2 ст. 18. 1 Закона о занятости и ст. 341. 1 ТК РФ в ред. 2016 г.). Но четкие критерии отличия по срокам запрещенного заемного труда от разрешенного аутстаффинга не определены ни для частных агентств занятости, ни для аффилированных компаний. Лишь для случая направления персонала в период заведомо временного расширения производства у принимающей стороны указан конкретный срок — не более девяти месяцев (ст. 341. 2 ТК РФ и п. 10 ст. 18. 1 Закона о занятости в ред. 2016 г.). Вероятнее всего, если до 2016 г. законодатели не внесут ясность в вопрос со сроками, заключение договоров аутстаффинга на срок свыше девяти месяцев будет поводом усомниться в законности услуг по предоставлению персонала.

Также неясно, относится ли временный характер предоставления труда только к конкретному сотруднику или к принимающей стороне в целом. К примеру, компания направляет работника к дружественному лицу сроком на шесть месяцев. По истечении этого времени он возвращается, а на то же место и на тот же срок направляется другой сотрудник и т. д. Пока непонятно, будет ли это рассматриваться как предоставление персонала на год или как две отдельные операции по аутстаффингу длительностью по полгода каждая. Особенно если они оформлены разными договорами.

В пункте 12 статьи 18. 1 Закона о занятости в редакции 2016 г. прямо прописано, что не допускается предоставление персонала в целях:

- замены участвующих в забастовке работников принимающей стороны;
- выполнения работ в случае простоя, банкротства или угрозы массового увольнения работников принимающей стороны;
- замены работников в случае их законного отказа от работы, например в связи с задержкой зарплаты.

Согласно статье 341. 1 ТК РФ в редакции 2016 г., условия оплаты труда при предоставлении персонала должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же функции и имеющих такую же квалификацию. Это касается, в том числе, компенсаций за работу с вредными или опасными условиями труда и иных видов облагаемых страховыми взносами выплат. Кроме того, принимающая сторона обязана обеспечивать безопасные условия и охрану труда (п. 11 ст. 18. 1 Закона о занятости в ред. 2016 г.).

Данные нормы призваны ограничить возможности работодателя снижать собственные издержки на оплату труда за счет аутстаффинга. Затронут данные изменения прежде всего агентства, использующие труд временно пребывающих на территории России иностранцев. Как правило, стоимость труда этих категорий работников намного ниже, чем граждан России, при более суровых условиях труда и полном отсутствии социальных гарантий. Впрочем,

и ранее такие агентства предпочитали предоставлять иностранный персонал не в аренду, а по договорам производства работ или оказания услуг (аутсорсинг), либо по договору подряда. С 2016 г. такая практика, вероятно, станет массовой.

В статье 341. 5 ТК РФ в редакции 2016 г. указано, что по обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с сотрудниками, принимающая и направляющая стороны несут субсидиарную ответственность. В частности, это касается обязательств по выплате зарплаты и различных компенсаций. Если направляющая сторона не сможет выплатить те или иные суммы, то работник вправе требовать этого у принимающей стороны (ст. 399 ГК РФ).

Условие о согласии работника на предоставление его труда — такое требование содержится сразу в нескольких нормах — пункте 2 статьи 18. 1 Закона о занятости и статье 341. 1 ТК РФ в редакции 2016 г. Для аффилированных компаний пока не прописана форма получения такого согласия, а частные агентства занятости обязаны включать его непосредственно в трудовой договор (ст. 341. 2 ТК РФ в ред. 2016 г.).

Частные агентства не вправе предоставлять персонал для выполнения опасных или вредных работ, а также для замещения штатной должности, наличие которой позволит принимающей стороне получить лицензии, членство в саморегулируемой организации или иной допуск к определенным работам (п. 13 ст. 18. 1 Закона о занятости в ред. 2016 г.). Кроме того, агентства обязаны вносить в трудовую книжку работника сведения о принимающей стороне (ст. 341. 2 ТК РФ в ред. 2016 г.) и следить, чтобы его фактическая работа соответствовала функциям, прописанным в договоре.

С 2016 г. статья 22 Федерального закона от 24. 07. 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» дополняется новым пунктом 21. Согласно этой норме, страхователи, временно направляющие своих работников по договору о предоставлении персонала, уплачивают страховые взносы с заработка таких сотрудников, исходя из страхового тарифа принимающей стороны. Эти поправки сводят на нет возможность получения дополнительной экономии на взносах «от несчастных случаев» в схемах с аутстаффингом. Не все дружественные компании смогут заниматься аутстаффингом.

Интерес работодателей к использованию заемного труда и его активное распространение позволяют сделать вывод, что традиционные способы привлечения работников к труду во многом перестали удовлетворять потребности работодателей, стремящихся к более гибкому регулированию отношений с персоналом и минимизации управленческих расходов. В основе заемного труда лежат трехсторонние отношения между работником, организацией, заключившей трудовой договор с работником (как правило, это частные агентства занятости), и организацией, фактически использующей труд данного работника (заказчик).

Ввиду отсутствия в законодательстве четкого понятийного аппарата работодатели используют термины: «аутсорсинг», «аутстаффинг», «лизинг персонала» и т. п. как формы заемного труда, характеризующие нетрадиционные подходы к подбору и использованию персонала.

Итак, заемный труд определяется как форма непрямого трудового найма. Работник заключает договор с агентством-посредником (частным агентством занятости), которое отправляет его для выполнения работы в другую организацию. Основная особенность лизинга персонала, таким образом, в том, что работники не являются сотрудниками фирмы, в которой они фактически трудятся. Ответственность работодателя в данной схеме найма размыта: одна организация (агентство) заключает договор с работником, производит социальные отчисления и выплачивает зарплату, другая организация (фирма-пользователь) предоставляет работу, контролирует ее выполнение, дает производственные задания. Возникающие трудовые отношения имеют нетрадиционную форму с участием трех сторон (работник — агентство — фирма-пользователь), которая пока не предусмотрена российским трудовым законодательством и поэтому представляет определенные сложности, прежде всего, с точки зрения правового статуса работника. Другая проблема для работников, занятых на условиях лизинга, связана с отсутствием гарантий продления контракта — работа изначально носит временный, проектный характер.

С учетом этих особенностей заемный труд можно определить как одну из разновидностей нестандартной (неустойчивой, нетипичной) занятости, наряду с работой по прямым трудовым договорам временного характера, работой без оформления трудовых отношений и пр. Нестандартность определяется относительно традиционных условий занятости, которые подразумевают конкретного работодателя, бессрочный трудовой договор, занятость в течение полного рабочего дня, четко очерченные профессиональные позиции и перспективы карьерного продвижения. Преобладающая часть современного труда привязана к стабильным рабочим местам в цехах или офисах, но глобальные технологические и экономические тенденции последних лет способствуют размыванию этой традиционной модели занятости. Сегмент нестандартной занятости постепенно растет во всем мире, органично вписываясь в современный неолиберальный порядок с характерными для него рисками.

Россия до сих пор не регулировала использование ряда нестандартных форм трудовых отношений, включая заемный труд, и хотя он распространен во всем мире, но в России он начал развиваться практически недавно и фактически на этапе развития уже рискует попасть под запрет. Попытка запрета заемного труда — это стремление в первую очередь урегулировать налоговый вопрос, сделать так, чтобы никакие деньги не утекали мимо государственного бюджета. А по факту это ограничение работника в своем праве на дополнительный заработок, а компании — на привлечение временного персонала, проектных рабочих, что препятствует как развитию бизнеса, так и простому человеческому желанию заработать больше денег для своей семьи.

Литература

1. Бизюков П. В. Заемный труд: последствия для работников. — М.: Центр социально-трудовых прав, 2012.
2. Головина С. Содержание трудового договора при заемном труде // Хозяйство и право. — 2012. — № 10. — С. 21–24.
3. Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 30. 11. 1994 №51-ФЗ (ред. от 05.05.2014) // СЗ РФ. — 1994. — №32. — Ст. 3301.
4. Козина И. М. Заемный труд: социальные аспекты // Социологические исследования. — 2013. — № 11. — С. 3–12.
5. Куренной А. М. Заемный труд я называю «внебрачное дитя юриспруденции» // Трудовое право. — 2011. — № 2. — С. 8–9.
6. Курепин В. Заемный труд: необходимость или неизбежность // Социальная защита. — 2012. — № 1 (211). — С. 18–22.
7. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 05.05.2014 г. № 116-ФЗ // СЗ РФ. — 2014. — №19. — Ст. 2321.
8. О занятости населения в Российской Федерации: закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032–1 (ред. от 02.07.2013, с изм. от 05.05.2014) // СЗ РФ. — 1996. — №17. — Ст. 1915.
9. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 02.04.2014, с изм. от 05.05.2014) // СЗ РФ. — 1998. — №31. — Ст. 3803.
10. Разумова И. Заемный труд и разрешили, и запретили // Трудовое право. — 2014. — № 6. — С. 103–106.
11. Сафарова Е. Аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала. Новые технологии бизнеса. Простыми словами о сложных материях. — М.: Эксмо, 2013. — 208 с.
12. Сафарова Е. Как оптимизировать расходы на персонал. Аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала. — М.: Эксмо, 2013. — 208 с.
13. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 04.11.2014) // СЗ РФ. — 2002. — №1 (ч. 1). — Ст. 3.
14. Яцык Ю. К вопросу об использовании заемного труда в Российской Федерации // Вопросы трудового права. — 2013. — № 5. — С. 29–33.

Ю. В. Васькина

УРОВЕНЬ ЖИЗНИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В последние десятилетия наблюдается устойчивая тенденция оттока кадров из промышленных предприятий. Она связана с целым рядом причин, берущих свое начало в кризисных 90-х гг. (Васькина 2014: 7). Дефицит кадров, прежде всего рабочих специальностей, хотя и сказывался на работе предприятий, однако в условиях сокращения заказов позволял справляться с взятыми ими на себя обязательствами. Но в последние несколько лет государство разместило ряд крупных заказов на предприятиях, относящихся к виду деятельности «Производство судов, летательных и космических аппаратов и прочих транспортных средств». В этой связи последствия кадрового голода заявили о себе в полной мере. Была разработана кадровая политика ряда промышленных предприятий, делающая ставку на привлечение молодежи. Это позволило сгладить остроту проблемы, но не решило ее полностью. Молодежь, устраивающаяся на промышленные предприятия, через некоторое время покидает их в поиске нового места работы.

Проведенные исследования известных кадровых агентств показывают, что при выборе первого места работы для большинства молодых специалистов размер заработной платы гораздо важнее сферы деятельности, профильности и престижности компании. На втором месте находятся возможные перспективы карьерного роста в рамках организации (Голова 2014). Это утверждение подкрепляется и результатами опроса, проведенного службой исследований HeadHunter в 2015 г. Согласно их данным, при выборе работодателя большинство соискателей обращают внимание, в первую очередь, на размер заработной платы (82%) (На что обращают внимание... 2014).

При анализе востребованности специалистов разных профессиональных групп выясняется, что рабочие и инженерно-технические вакансии практически не покрываются поданными заявлениями на трудоустройство. «Востребованность инженеров самая высокая из изученных групп», — сообщают эксперты кадрового агентства «Юнити». Например, количество вакансий для инженеров в 1,4 раза превышает число финансовых и примерно в 3,5 раза — число юридических и вакансий в сфере медиа. При этом на одно предложение работодателя приходится всего 1,2 резюме инженера.

В то же время отмечается, что работодатели сталкиваются с завышенными ожиданиями молодых специалистов (Соловьева 2014).

Учитывая приведенные данные о дисбалансе спроса на инженерные и рабочие кадры и их предложения на рынке труда, некоторые авторы даже называют задачу привлечения кандидатов на инженерные позиции «непосильной» (Зверева 2015: 84).

Для анализа состояния обеспечения промышленных предприятий авиационной отрасли молодыми кадрами в одном из регионов Поволжья осенью 2014 г. было осуществлено социологическое исследование состояния подготовки кадров для предприятий обрабатывающих производств одного из регионов Поволжья. Исследование проведено на шести предприятиях, относящихся к виду экономической деятельности «Производство судов, летательных и космических аппаратов и прочих транспортных средств». Некоторые результаты названного исследования опубликованы в статьях Н. В. Авдошиной и В. Ю. Бочарова (Авдошина 2015: 13–17; Бочаров 2015: 28–35).

Помимо предприятий, исследование охватило четыре образовательные организации среднего профессионального образования и две образовательные организации высшего профессионального образования, специализирующиеся на подготовке кадров для производства летательных и космических аппаратов.

В ходе исследования проведен анкетный опрос и интервьюирование 280 респондентов — молодых специалистов, обучающихся и экспертов — руководителей и специалистов предприятий и образовательных организаций.

Одной из задач исследования являлся анализ уровня жизни молодых специалистов. Уровень жизни оценивался, прежде всего, на основе уровня оплаты труда молодых работников и степени удовлетворенности оплатой. Как особый аспект уровня жизни анализировались жилищные условия респондентов: тип жилого помещения, состав домохозяйства, удовлетворенность жильем и возможности улучшения жилищных условий.

Необходимо пояснить, что под молодыми специалистами в исследовании понимались работники, получившие среднее или высшее профессиональное образование по специальности или профессии, предполагающей трудоустройство в промышленности, в возрасте младше 30 лет.

По статистическим данным, среднемесячная начисленная заработная плата работников крупных и средних предприятий региона, относящихся к виду деятельности «Производство судов, летательных и космических аппаратов и прочих транспортных средств», на 1 октября 2014 г. составляла 30 091 рубль. Данная величина указана без учета выплаты налогов. В процессе же опроса респонденты указывают сумму без учета налога, которую они получают «на руки». Опрос работников свидетельствует, что молодые работники получают зарплату, равную примерно двум третям от этой величины (см. таблицу 1).

Данные опроса свидетельствуют о том, что квалификационные категории работников несущественно различаются по уровню средней заработной платы: рабочие получают зарплату на 1331 рубль меньше, чем инженерно-

Таблица 1. Средний размер оплаты труда разных категорий молодых специалистов (по данным опроса, при этом респондентами указывалась сумма, получаемая «на руки», после вычетов налогов)

Категории молодых специалистов	Средняя зарплата (руб.)	Соотношение зарплаты и величины ПМ*
Рабочие	20107	2,35
ИТР	21438	2,51
В среднем по массиву	20968	2,45

* Примечание: Величина прожиточного минимума (ПМ) за 2-й квартал 2014 г. для трудоспособного населения региона составляла 8557 рублей.

технические специалисты, то есть разница в заработках составляет 6%. (Таким образом, «рыночная цена» инженера — специалиста, окончившего университет, оказывается всего на 6% выше оплаты труда рабочего.)

Незначительны, но все же заметны различия в заработной плате работников с разным стажем:

Средний размер оплаты труда молодых работников с разным стажем работы (руб.)

Стаж менее 1 года	19 022
Стаж 1–2 года	18 983
Стаж более 2 лет	22 265

Такая динамика зарплаты работников может быть объяснена тем обстоятельством, что на некоторых предприятиях молодым специалистам назначается доплата, которая увеличивается вместе со стажем молодого работника. Так, в первый год работы ему может быть назначена стимулирующая выплата в 3–4 тыс. рублей, на следующий год она будет увеличена на 1–2 тыс., такое же увеличение произойдет на третий год работы. До достижения работником возраста 28 лет он будет получать стимулирующую выплату, положенную за третий и последующие годы работы (такой возраст установлен на одном из обследованных предприятий).

Возможность заработать больше всегда есть у рабочих, но существенно реже — у ИТР. И сами рабочие, и наставники молодых работников сообщали о том, что при желании рабочий может оставаться на сверхурочные работы, а также выходить работать в выходные. Сейчас предприятия данного вида деятельности имеют заказы и могут обеспечить работой. Тем не менее такой режим работы означает сокращение возможностей восстанавливать физические и интеллектуальные силы, общаться с семьей, учиться и т.д. Таким образом, возможности высокого заработка, как правило, имеются у рабочих, готовых «работать на износ». В то же время некоторые наставники обращали внимание исследователей на несоответствие «смехотворных», по их выраже-

нию, зарплат и того объема ответственности, которая лежит на плечах каждого работника авиационного и аэрокосмического предприятия. Продукция этих предприятий используется для полетов, в том числе и в космос, а значит, должна гарантировать безопасность для жизни и здоровья людей. Однако, по мнению экспертов, заработная плата не компенсирует груз ответственности работников за результаты и качество труда.

Величина среднего размера заработной платы позволяет достичь уровня оплаты труда около 2,5 прожиточных минимумов. Этот размер можно считать достаточным для уровня жизни в диапазоне «малообеспеченности», если работнику не приходится тратить деньги на нужды членов семьи. Между тем, таких работников — лишь треть от всех опрошенных (см. таблицу 2).

Т а б л и ц а 2. Распределение ответов на вопрос: «На кого, кроме себя, Вам приходится тратить свой заработок?» (в процентах)

Категории молодых специалистов	На свою семью	На оказание помощи родителям и родственникам	Только на свои нужды	Итого
Рабочие	30,6	30,6	38,8	100,0
ИТР	40,3	31,9	27,8	100,0
В среднем по массиву	36,4	31,4	32,2	100,0

Две трети респондентов расходуют заработную плату не только на собственные потребности, но и на семью либо на помощь родителям. Следовательно, это существенно снижает уровень жизни работников. В то же время каждый пятый опрошенный получает регулярную помощь от родителей, и почти половине респондентов в случае материальных затруднений помогают родители. Таким образом, довольно большая группа молодых работников поддерживают приемлемый уровень жизни за счет родителей и других родственников (см. таблицу 3.).

Т а б л и ц а 3. Распределение ответов на вопрос: «Оказывают ли Вам материальную помощь родители?» (в процентах)

Категории молодых специалистов	Да, регулярно	Только иногда, когда я испытываю затруднения	Нет, не оказывают	Итого
Рабочие	16,7	50,0	33,3	100,0
ИТР	21,1	42,3	36,6	100,0
В среднем по массиву	19,3	45,4	35,3	100,0

При анализе уровня получаемой заработной платы ее величину соотносят с определенным для данного региона значением прожиточного минимума (см. таблицу 4).

Таблица 4. Распределение молодых специалистов по размеру заработной платы, кратному величине прожиточного минимума (в процентах)

Категории молодых специалистов	Зарплата в ПМ				Итого
	Менее 1 ПМ	1–2 ПМ	2–3 ПМ	Более 3 ПМ	
Рабочие	3,4	31,0	41,4	24,2	100,0
ИТР	1,9	17,0	54,7	26,4	100,0
В среднем по массиву	2,4	22,0	50,0	25,6	100,0

Четвертая часть опрошенных работников получают заработную плату ниже двух прожиточных минимумов, то есть находятся в зоне «относительной бедности» (1–2 ПМ) и «абсолютной бедности» (менее 1 ПМ). В то же время только по этому показателю некорректно судить о реальном уровне жизни. Уровень жизни оценивается обычно по уровню среднедушевого дохода семьи, а не по размеру заработной платы одного из ее членов. В настоящем исследовании применительно к молодым специалистам такие данные не анализировались, поэтому необходимо учитывать, что уровень жизни респондентов может быть ниже, чем позволяет иметь их заработная плата, потому что у работников могут быть члены семьи, не имеющие доходов.

Среди рабочих каждый третий зарабатывает от 1 до 2 ПМ, тогда как среди специалистов такой размер заработка встречается в 2 раза реже. Более половины специалистов зарабатывают от 2 до 3 ПМ.

Чем меньше заработная плата работников, тем чаще молодые специалисты получают помощь от родственников (см. таблицу 5).

Таблица 5. Получение помощи от родственников работниками с разным размером зарплаты (в процентах)

Получение помощи	Зарплата в ПМ			
	Менее 1 ПМ	1–2 ПМ	2–3 ПМ	Более 3 ПМ
Регулярное	50,0	32,0	20,8	12,5
Только в период затруднений	50,0	36,0	49,1	37,5
Отсутствие помощи	0,0	32,0	30,1	50,0
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0

В таблице 5 хорошо видна закономерность уменьшения доли работников, получающих помощь, при возрастании их зарплаты. Нельзя не обратить внимания на то, что эта таблица показывает своеобразный вынужденный вклад

родителей в адаптацию молодых специалистов на промышленных предприятиях. Это еще раз свидетельствует о том, насколько низок уровень оплаты труда специалистов на отечественных предприятиях обрабатывающего производства.

В ходе исследования выяснялась степень удовлетворенности работников — молодых специалистов уровнем своей зарплаты (см. таблицу 6).

Таблица 6. Распределение ответов на вопрос: «Устраивает ли Вас уровень оплаты Вашего труда» (в процентах)

Категории молодых специалистов	Вполне устраивает	Пожалуй, устраивает	Пожалуй, не устраивает	Совершенно не устраивает	Трудно сказать	Итого
Рабочие	18,8	25,0	4,2	33,2	18,8	100,0
ИТР	12,5	44,4	30,6	8,3	4,2	100,0
В среднем по массиву	15,0	36,7	31,7	12,4	4,2	100,0

Половина опрошенных сообщают, что они в той или иной степени удовлетворены заработной платой. Среди рабочих эта удовлетворенность ниже, чем среди ИТР.

Различия в уровнях удовлетворенности зарплатой у разных категорий работников отражены с помощью индекса удовлетворенности:

Категории работников	Индекс удовлетворенности зарплатой
Рабочие	-0,04
ИТР	0,11
В среднем по массиву	0,05

Индекс удовлетворенности рабочих находится в отрицательной зоне, а индекс удовлетворенности специалистов — в положительной. Однако оба индекса весьма близки к нулевому значению, что свидетельствует о примерном равенстве долей удовлетворенных и не удовлетворенных своей зарплатой.

Степень удовлетворенности зарплатой зависит от того, чьи потребности она удовлетворяет. Среди работников, не оказывающих материальную помощь родственникам, удовлетворенность заработной платой выше, чем среди тех, кто тратит заработок не только на себя:

Зарплата расходуется...	Индекс удовлетворенности зарплатой
На свою семью	0,12
На помощь родителям	-0,17
Только на себя	0,20.

Самый высокий уровень удовлетворенности зарплатой среди тех, кто тратит ее только на себя.

Анализ зависимости удовлетворенности заработной платой от ее размера представлен в таблице 7.

Таблица 7. Удовлетворенность заработной платой в группах работников с разным размером зарплаты (в процентах)

Степень удовлетворенности зарплатой	Зарплата в ПМ			
	Менее 1 ПМ	1–2 ПМ	2–3 ПМ	Более 3 ПМ
Удовлетворены	25,0	32,0	50,9	70,8
Не удовлетворены	75,0	60,0	47,2	25,0
Затруднились ответить	0,0	8,0	1,9	4,2
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0

Доля удовлетворенных зарплатой едва превышает 50% только в группе с зарплатой от 2 до 3 прожиточных минимумов, а большинство удовлетворенных зарплатой — только среди тех, кто получает более 3 ПМ.

Желаемый размер заработной платы в 1,5 раза выше, чем реальный (молодых специалистов спрашивали, какой уровень заработка они считали бы для себя справедливым) (см. таблицу 8). В 2013 г. при опросе работников обрабатывающих производств того же региона были получены похожие данные (Васькина 2015: 246–247).

Таблица 8. Средний размер желаемой оплаты труда разных категорий молодых специалистов

Категории молодых специалистов	Средняя реальная зарплата (руб.)	Средняя желаемая зарплата (руб.)	Соотношение реальной и желаемой зарплаты
Рабочие	20 107	31 120	1,5
ИТР	21 438	30 325	1,4
В среднем по массиву	20 968	30 661	1,5

Рабочие и ИТР называют примерно одинаковые размеры желаемой зарплаты, и они совпадают с данными статистики о средней зарплате, приводимыми для предприятий данного вида деятельности. Следовательно, молодые работники не характеризуются завышенными запросами, вопреки распространенному стереотипу. При этом в интервью респонденты весьма рационально обосновывали свои пожелания относительно заработной платы. Они говорили, что начальная заработная плата должна быть около 25 тыс. рублей, пока нет своей семьи, и родители помогают материально. Но через несколько лет заработка должен повышаться та-

ким образом, чтобы было можно обеспечивать семью, решить жилищную проблему.

Таким образом, анализ уровня заработной платы молодых специалистов показывает, что средний ее размер составляет около 20 тыс. рублей или примерно две трети от средней зарплаты по предприятиям данного вида деятельности, при этом оплата труда рабочих и специалистов практически не отличается. На среднюю зарплату молодых работников можно приобрести 2,5 прожиточных минимума, что является уровнем потребления, близким к социально приемлемым стандартам. Однако распределение работников по уровню заработной платы свидетельствует о том, что треть рабочих и каждый пятый работник ИТР получают заработную плату ниже 2 ПМ, то есть их уровень жизни можно оценить как бедность, учитывая наличие семей и нуждающихся в помощи родителей. Следовательно, зарплата не позволяет молодым работникам содержать семью, если они не получают дополнительной помощи от родственников.

Учитывая, что средний уровень заработной платы респондентов находится ниже черты скромной обеспеченности жизни молодого специалиста, даже не имеющего семьи, становится понятным стремление части из них подрабатывать. В целом, каждый четвертый опрошенный имеет дополнительный заработок (см. таблицу 9).

Т а б л и ц а 9. Распространенность подработок среди молодых работников (в процентах)

Категории молодых специалистов	Подрабатывают	Не подрабатывают	Итого
Рабочие	28,0	72,0	100,0
ИТР	25,4	74,6	100,0
В среднем по массиву	26,4	73,6	100,0

Подработки распространены одинаково как среди рабочих, так и среди ИТР. Наиболее распространены подработки среди тех респондентов, чья зарплата составляет 2–3 ПМ (36,4%), наименее — среди получателей зарплаты более 3 ПМ. Уровень образования также связан с распространенностью вторичной занятости: в группе работников со средним специальным образованием подрабатывают 38,5%. При этом анализ не обнаружил зависимости подработок от оказания помощи родственниками: и те, кто получают материальную помощь от родственников, и те, кто ее не получают, подрабатывают одинаково часто.

В ходе исследования оценивались и жилищные условия молодых работников. Жилищные условия являются важным показателем уровня жизни, поскольку жилье выполняет целый ряд значимых для жизнедеятельности чело-

века функций: обеспечивает быт семьи, предоставляет возможности поддержания здоровья, проведения отдыха, досуга, общения и т. д.

Жилищная проблема — одна из самых актуальных и острых проблем для молодых работников. Более 40% опрошенных проживают совместно с родителями, другими родственниками или соседями (см. таблицу 10).

Таблица 10. Состав домохозяйств респондентов в одном жилом помещении (в процентах)*

Категории молодых специалистов	Супруг(а) и/или дети	Родственники (в т. ч., родители)	Соседи	Одиночное проживание
Рабочие	35,4	31,3	8,3	31,3
ИТР	39,4	33,8	5,6	25,4
В среднем по массиву	37,2	33,1	7,4	27,3

* Сумма ответов больше 100%, так как респонденты могли выбрать более 1 варианта ответов.

Четверть опрошенных работников проживают одни на своей жилплощади, треть — с семьей (супругом и детьми), еще треть — с родителями, меньшинство респондентов имеют на своей жилплощади соседей. Рабочие и ИТР не характеризуются значительными различиями в составе домохозяйств.

Нет различий между категориями работников и в распределении по типу жилья (см. таблицу 11).

Таблица 11. Распределение респондентов по типу жилья (в процентах)

Категории молодых специалистов	Отдельная квартира	Коммунальная квартира	Общезитие	Съемное жилье	Другое	Итого
Рабочие	66,7	2,1	6,3	22,9	2,0	100,0
ИТР	66,7	5,6	2,8	22,2	2,8	100,0
В среднем по массиву	66,7	4,2	4,2	22,5	2,5	100,0

Две трети респондентов проживают в отдельной квартире (данные мониторинговых исследований работников промышленности показывают, что собственное жилье имеют 80–85% работников, следовательно, молодые работники обеспечены жильем примерно на 20% хуже, чем работники промышленных предприятий в целом). Пятая часть молодых работников снимает жилье. Снимают квартиру каждый пятый семейный работник и каждый четвертый среди несемейных. Необходимо отметить, что съемное жилье в Самаре является достаточно дорогим, особенно если учитывать размер заработной платы молодых специалистов. Средняя стоимость аренды одно-

комнатной квартиры «хрущевской» планировки составляет 10–12 тыс. рублей в месяц, то есть половину зарплаты работников. Оставшаяся после оплаты аренды жилья часть зарплаты не может покрыть расходов на удовлетворение даже элементарных потребностей одного человека, не говоря уже о необходимости содержать семью. В этой связи иногородние студенты, заканчивающие обучение и подыскивающие место работы, зная об уровне оплаты труда, могут принять решение уехать на прежнее место жительства, если не найдут иного способа решения жилищного вопроса.

Несмотря на то, что распределения и рабочих, и ИТР по типу жилья не имеют значительных отличий, степень их удовлетворенности жилищными условиями разная (см. таблицу 12).

Т а б л и ц а 12. Удовлетворенность молодых работников своими жилищными условиями (в процентах)

Категории молодых специалистов	Удовлетворены в той или иной мере	Не удовлетворены в той или иной мере	Затруднились ответить	Итого
Рабочие	81,6	16,4	2,0	100,0
ИТР	56,9	43,1	0,0	100,0
В среднем по массиву	66,9	32,3	0,8	100,0

Четыре пятых рабочих удовлетворены своими жилищными условиями, тогда как среди ИТР удовлетворенных немногим более половины.

Уровень удовлетворенности жильем зависит от типа жилого помещения:

Тип жилья	Индекс удовлетворенности жильем
Отдельная квартира	0,56
Коммунальная квартира	-0,40
Общежитие	-0,25
Съемное жилье	0,17

Коммунальная квартира и общежитие в современных условиях вызывают естественную неудовлетворенность у большинства проживающих в них работников, несколько выше уровень удовлетворенности съемным жильем, а самый высокий — у проживающих в отдельной квартире. Но и ее обладатели не всегда довольны жилищными условиями. Те работники, которые выразили неудовлетворенность жильем, отвечали на вопрос о том, как они собираются улучшать свои жилищные условия (см. таблицу 13).

Две трети рабочих, желающих улучшить жилищные условия, не имеют для этого возможности. Среди инженерно-технических работников доля таких ответов почти в 2 раза меньше. Но нельзя исключать, что это те, кто не

Т а б л и ц а 13. Намерения респондентов по улучшению жилищных условий (в процентах)

Категории молодых специалистов	Уже приступили к улучшению жилищных условий	Придумали, как улучшить, но пока не готовы приступить	Не имеют такой возможности	Другое	Итого
Рабочие	0,0	27,8	66,7	5,5	100,0
ИТР	36,4	25,0	36,4	2,2	100,0
В среднем по массиву	25,8	25,8	45,2	3,2	100,0

видит перспективы и может рассматриваться как кандидат на увольнение в дальнейшем.

Среди работников категории ИТР треть приступили к решению жилищной проблемы, среди рабочих этого не делает никто. Таким образом, две обследованные категории работников при примерно одинаковых жилищных условиях имеют разные возможности их улучшить. Здесь следует вспомнить, что заработная плата обеих категорий примерно одинакова, в этой связи следует обратить внимание на ту помощь, которую оказывают предприятия при решении жилищной проблемы (см. таблицу 14).

Т а б л и ц а 14. Мнение респондентов о возможности получить от предприятия помощь в решении жилищного вопроса (в процентах)

Категории молодых специалистов	Рассчитывают, что такая помощь будет оказана	Считают, что предприятие не имеет возможности оказать мне помощь	Другое	Итого
Рабочие	11,1	88,9	0,0	100,0
ИТР	36,4	52,3	11,3	100,0
В среднем по массиву	29,0	62,9	8,1	100,0

В ближайшее время рассчитывают получить помощь от предприятия в решении жилищного вопроса треть ИТР и только десятая часть рабочих. Основная же масса рабочих, нуждающихся в жилье, полагают, что у предприятий нет возможности им помочь, но среди инженерно-технических работников такого мнения придерживается лишь половина опрошенных.

В ходе интервью с экспертами, молодыми специалистами и при анализе текстов коллективных договоров было установлено, что лишь некоторые

предприятия не имеют возможности помочь работникам в решении жилищного вопроса, но и они готовят проекты документов, содержащих определенные меры помощи работникам при улучшении жилищных условий.

На большинстве предприятий развиты следующие виды поддержки:

- частичная оплата аренды жилья (она может предоставляться как в связи с невысоким размером зарплаты, так и без установления подобного ограничения);
- предоставление мест в общежитиях;
- помощь в выплате процентов по ипотеке;
- предоставление беспроцентных ссуд работникам.

Не все предприятия находятся в благополучном финансовом положении, в связи с этим не всем предприятиям под силу оказывать помощь в решении жилищной проблемы. Некоторые эксперты обращали внимание исследователей на то, что предприятие, затратив деньги на помощь работнику, вправе ожидать от него длительной и хорошей работы, однако нет гарантии того, что такой работник не захочет сменить место работы, поэтому предприятие в этом случае теряет и деньги, и работника.

Тем не менее на большинстве предприятий понимают, что решение жилищной проблемы позволяет привлечь кадры, и пользуются этим инструментом повышения привлекательности предприятия в глазах молодых специалистов. Многие респонденты в ходе интервью выражали мнение, что главным фактором при выборе предприятия как будущего места работы является зарплата, а вторым по значимости — предоставление жилья. Здесь необходимо учесть, что вузы и средние профессиональные учебные заведения авиационного профиля сосредоточены в городе, и в них поступают абитуриенты из других городов и сельских населенных пунктов не только нашего региона. Для того, чтобы эти студенты остались работать на промышленных предприятиях, им необходимо иметь доступное жилье.

Следует обратить внимание и на тот аспект, что эксперты указывали на более острый дефицит персонала рабочих профессий, нежели инженерных, но при этом решение жилищного вопроса для рабочих затруднено в большей степени, чем для ИТР. Между тем, решить проблему привлечения молодых специалистов — рабочих, не решив проблемы создания необходимых перспектив обеспечения их нормальными жилищными условиями, в современных условиях нереально.

В этой связи можно предложить в качестве дополнительного вида помощи в решении жилищной проблемы заключение с работниками договоров социального найма жилья, при этом необходимо развивать сотрудничество между предприятиями и муниципалитетом, в распоряжении которого может находиться жилищный фонд для социального найма. Необходимо обратиться к руководству города и области за оказанием содействия в создании подобного резерва жилья.

Данные исследования свидетельствуют о том, что до 50% молодых специалистов увольняются ранее срока полной адаптации. Главными причинами

ми увольнений является низкий уровень заработной платы начинающего работника и отсутствие в ряде подразделений обследованных предприятий возможности профессионального продвижения. В этой связи необходимо распространить успешный опыт некоторых предприятий, имеющих развитую программу адаптации и поддержки молодых специалистов. Такие программы подразумевают разработку индивидуальной траектории адаптации молодых работников, социальные льготы, а также помощь в решении жилищной проблемы. Кроме того, имеет смысл продолжить региональную программу финансовой поддержки молодых специалистов, которая действовала до 2015 г. на промышленных и строительных предприятиях области. Нельзя забыть и о том, что важное значение имеют условия труда как элемент трудовой среды. Состояние условий труда на современных промышленных предприятиях является скорее отталкивающим, чем привлекающим молодежь фактором.

Литература

1. Авдошина Н.В. Молодые специалисты на современном производстве: проблемы адаптации // Экономика и социология. — 2015. — №25. — С. 13–17.
2. Бочаров В.Ю. Уровень мотивации молодых специалистов промышленных предприятий к труду // Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований. — Пермь: ПНИПУ, 2015. — С. 28–35.
3. Васькина Ю.В. Взаимодействие образовательных и производственных организаций в сфере подготовки молодых кадров для промышленности // Экономика и социология. — 2014. — №21. — С. 7–12.
4. Васькина Ю.В. Заработная плата и уровень жизни работников промышленности Поволжья // Петербургская социология сегодня — 2015: сб. науч. тр. СИ РАН. Вып. 6 — СПб: Нестор-История, 2015. — С. 236–265.
5. Голова И. Молодые специалисты рассчитывают на зарплату в 27 тысяч рублей // Российская газета. — 2014. — 17 апр.
6. Зверева А.А. Наем и отбор персонала на инженерные вакансии // Управление персоналом в инновационной среде: монография / под ред. Н. И. Шаталовой. — Екатеринбург: УрГУПС, 2015. — С. 84–104.
7. На что обращают внимание молодые специалисты в России при выборе работодателя? URL: <http://career.ru/article/17081> (дата обращения: 07.07.2015).
8. Соловьева О. Молодые специалисты остаются без работы // Независимая газета. — 2014. — 28 окт.

О. Я. Артем

ОРИЕНТИРОВАННОСТЬ СТУДЕНТОВ, ПОЛУЧАЮЩИХ ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, НА ТРУДОУСТРОЙСТВО ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ

Потребность в высококвалифицированных специалистах с техническим образованием сегодня в российском обществе является одной из наиболее актуальных. Это обусловлено продолжительной нестабильностью в мире, вызванной политическими, экономическими и социальными событиями последних двух лет. Введение санкций, повлекших за собой приостановление взаимовыгодного сотрудничества между Российской Федерацией и другими странами, угроза территориальной целостности государства, военные события — все это является факторами, влияющими на создание необходимых условий по снижению зависимости нашей страны от других государств.

Если обратиться к истории становления отечественного государства, специалисты СССР первыми запустили спутник и вывели космический корабль с человеком на борту. Россия была тогда первой страной по уровню технических разработок в космосе. Одной из особенностей технического образования являлось то, что инженеры, технологи, конструкторы готовились в первую очередь для оборонно-промышленного комплекса, в то время как в западных странах активно развивалось производство бытовой техники. В вузах готовили специалистов, придумывающих удобные автомобили, новые радиоприемники, телевизоры, холодильники. В нашей стране подготовкой специалистов этого профиля практически не занимались. Для того что обеспечить потребности населения 1960–70-х гг. бытовой техникой, ее стали производить на оборонных предприятиях, где конструировали танки и одновременно занимались созданием холодильников.

После распада СССР и создания нового государства социально-экономическая ситуация в стране сильно поменялась. Переход от плановой экономики к рыночной привел к тому, что многие заводы, фабрики стали закрываться. Такие промышленные гиганты, как Уралмаш, Химмаш, прежде составлявшие гордость страны, резко сократили объемы производства. Цехи либо пустуют, либо отданы мелким собственникам, которые их используют под склады, торговые помещения. Когда начали закрываться промышленные предприятия, одновременно с сокращением рабочих кадров, имеющих достаточно высокую квалификацию, стали безработными тысячи технологов, инженеров, конструкторов.

В связи с этим произошли изменения в потребностях в специалистах с техническим образованием. В 1990-х гг. многим вузам с трудом удавалось



найти желающих учиться на металлурга, технолога силикатов, инженера-электрика и т. п. Утвердился имидж выгодности и престижности экономического, юридического, медицинского образования. Большинство выпускников после школы пытались поступить как на бюджетную, так и на коммерческую форму обучения на гуманитарные специальности. Наличие данной тенденции находит свое подтверждение в отчете, представленном в 2012 г. Национальным исследовательским университетом «МИСиС», где были указаны наиболее престижные профессии среди молодежи в России, такие как юрист, экономист, финансист, маркетолог. Инженерные специальности — 1–2%.

По причине закрытия промышленных предприятий, сокращения числа работников, Россия примерно с начала 1990-х гг. занимается закупкой из-за рубежа станков, автомобилей, оборудования для добычи и переработки полезных ископаемых, не создавая собственную технику. Эта ситуация продолжалась до 2000-х гг., когда государство стало ощущать опасность превращения России лишь в страну, занимающуюся добычей и продажей полезных ископаемых: нефти, газа, цветных металлов.

Отечественное оборудование не совершенствовалось и новое не создавалось, собственники предприятий покупали не самое современное оборудование и у зарубежных поставщиков. Во-первых, зарубежные страны стремились продавать устаревшее оборудование, которое уже эксплуатировалось, «выслужило» свой срок службы, и кроме того, оно уже не отвечало современным вызовам инновационной экономики. Также закупка нового оборудования была доступна не каждому предприятию, поскольку цена на «новое» была слишком завышенной для отечественных производителей, и его особо никто и не стремился продавать, чтобы не сделать страну вновь сильным конкурентом в сфере промышленности. Во-вторых, существовала угроза санкций на поставку нужного нашим заводам оборудования. Они были введены два года назад. Некоторые проекты, связанные с дальнейшим поиском и добычей нефти и газа, на сегодняшний момент заморожены из-за отсутствия соответствующего оборудования.

Наши рассуждения подтвердим мнением Ю. П. Похолкова, являющегося на сегодняшний день президентом Ассоциации инженерного образования России. Рассматривая вопрос об экспортируемой продукции, он отмечал, что в советское время (в 1960–70-е гг.) доля экспортируемых машин и оборудования составляла 20,5% и 21,5% соответственно. В 1985 г. этот показатель сократился до 13,9%. С 2009 г. по 2012 г. показатель варьируется примерно около 5%. Он приводит для сравнения следующие данные, в 2008 г. в Японии доля экспорта машин и оборудования составила 62%, в 2009 г. в Республики Корея — 56%. Также Ю. П. Похолков отмечает, что доля российских промышленных предприятий, которые сейчас осуществляют разработку и внедрение инновационного оборудования составляет не более 10% (Похолков, Рожкова, Толкачева 2012: 302).

Впервые о необходимости подъема отечественного промышленного производства было заявлено В. В. Путиным в 2003 г. в ежегодном послании

Президента РФ. Возрождение разрушенной промышленности можно осуществить только с помощью самостоятельного создания инновационных разработок в прорывных отраслях промышленного производства. Необходимо заниматься инновационной экономикой, используя творческий потенциал специалистов разных отраслей промышленности. Это реализуемо с помощью взаимодействия государства, бизнеса и научного сообщества.

Выраженная конкурентная борьба между странами в сфере современного промышленного производства, разработок нано- и IT-технологий, робототехники и т. д. Наличие сильной зависимости от других стран в оборудовании для массового производства; добычи, переработки полезных ископаемых побудили власть искать пути возрождения отечественных заводов, фабрик. Вопрос о модернизации российского производства стал одним из главных. Необходимо было принять меры по созданию благоприятных условий для разработки, внедрения и распространения собственного высококачественного оборудования, технических устройств, отвечающих вызовам инновационной экономики и независимому, стабильному положению России среди других стран. В 2012 г. В. В. Путин, будучи Председателем Правительства РФ, в газете «Ведомости» писал, что экономика, которая не гарантирует нам ни стабильности, ни суверенитета, ни благосостояния, недостойна российского государства. Он акцентировал внимание на том, что «нам нужна новая экономика, с конкурентоспособной промышленностью и инфраструктурой, с развитой сферой услуг, с эффективным сельским хозяйством» (Путин 2012).

Выход на путь модернизации промышленного производства возможен только при наличии высококвалифицированных специалистов, способных работать на постоянно усложняющейся технике, управлять ею, познавать новые технологии работы и в том числе создавать новые конструкторские разработки, связанные как с решением задач обновления технического парка отечественных предприятий, так и появлением не уступающих мировым образцам машин и механизмов для разных отраслей экономики. Возникает необходимость не просто в квалифицированном специалисте, владеющем профессиональными и социокультурными компетенциями своей специальности, а в личности, стремящейся к саморазвитию, личностному росту, индивидуализации. Ценным становится человек, готовый расширять свои возможности, природные способности и склонности. Развитие конкурентоспособности предприятия, эффективность его деятельности становится реальным при наличии высококвалифицированного специалиста, стремящегося к саморазвитию, постоянному обновлению знаний и навыков работы. Основными качествами такого труженика выступают мобильность, быстрая адаптация к изменениям, вызванными современными тенденциями развития общества.

Конкурентная борьба, продолжительное отставание нашего государства в инновационных разработках, новейших технологиях работы, промышленного оборудования и, одновременно с этим, наличие специалистов, способных создавать новейшие отечественные разработки технических устройств,

повлияли на возникновение потребности в совершенствовании подготовки высококвалифицированных специалистов с техническим образованием.

Прежде всего, для восполнения дефицита инженерно-технических кадров государством были предприняты шаги по увеличению количества бюджетных мест в тех образовательных учреждениях, которые готовят специалистов для отечественной промышленности. Кроме того, пороговая сумма баллов по ЕГЭ там была значительно ниже, чем на гуманитарных специальностях. Это стало привлекающим фактором для определенной части выпускников школ.

Социолог Г. Е. Зборовский указывал по этому поводу на наличие одной из наиболее серьезных проблем технических институтов и вступительных испытаний для абитуриентов: он считал, что введение ЕГЭ — это негативный момент, особенно проявляющийся в технических вузах, поскольку значительная часть будущих студентов не владеет необходимыми, элементарными знаниями. Возникает необходимость на первом курсе проходить школьную программу по физике, математике, химии и другим точным наукам (Зборовский 2015: 285). К его мнению мы еще вернемся, когда далее будем говорить о результатах приведенного эмпирического исследования.

Возникло противоречие между потребностью общества в высококвалифицированных специалистах, которые могут быть подготовлены из тех, кто имеет определенные склонности к работе на машинах и механизмах, и потребностью части выпускников школ в получении диплома о высшем образовании, благодаря низкому конкурсу на технические факультеты. Никто у поступающих до сих пор не выясняет наличие той или иной предрасположенности к освоению знаний, необходимых для того, чтобы трудиться на очень сложной современной технике.

Следующее, что не менее важно, это возрождение профориентационной работы, реализующейся по новым принципам. Объясним почему. Так, например, Уральский государственный горный университет с 2003 г. организует специальную работу по формированию ориентаций учащихся школ на получение специальностей, востребованных в горной промышленности. Открыты информационные центры в 7 крупных городах области: Североуральске, Качканаре, Нижних Сергах, Полевском, Асбесте, Ирбите, Екатеринбурге. Со школами, в которых созданы профильные классы, работает 31 кафедра вуза. Количество обучающихся в лицейских горных классах выросло с 600 человек в 2003 г. до 1400 — в 2006 г. Количество участвующих в профильных олимпиадах школьников выросло с 150 в 2003 г. до 960 в 2006 г. (Косарев 2006: 17–23).

Однако, как показывает практика, во многих образовательных учреждениях не проводятся в систематической форме профориентационные мероприятия или они осуществляются не должным образом. Негативно влияет сосредоточенность учителей на том, чтобы старшеклассники смогли успешно сдать ЕГЭ, набрав необходимое количество баллов для поступления на бюджет. Педагогам в этих условиях некогда заниматься определением склонно-

стей учащихся к той или иной профессии. Следовательно, без определенно-го возрождения прежней системы профориентации или создания новой, проблемы формирования у учащейся молодежи потребности в приобретении технической специальности, соответствующей их возможностям, не решить.

В 2009 г. Президент РФ Д. А. Медведев особо уделил внимание пяти наиболее приоритетным направлениям модернизации экономики и технологического развития страны, по которым необходимо было в разы увеличить контрольные цифры поступающих на бюджетной основе (Медведев 2009: 5). Однако само по себе увеличение числа тех, кто получает техническое образование, не решает задачу формирования у каждого обучающегося за время учебы потребности в реализации полученных знаний в профессиональной деятельности по специальности. Устаревшая материально-техническая база вузов, низкая заработная плата инженеров, невозможность реализовать диплом о высшем техническом образовании на предприятиях ввиду отсутствия модернизации производства, — все это сказывается на низкой престижности технического образования, получении его под влиянием потребности в наличии диплома об образовании.

Однако уже в 2010 г. Д. А. Медведев говорил о повышении оплаты труда специалистам с техническим образованием (инженерам, конструкторам, технологам и др.), увеличении числа предприятий, на которых активно ведется модернизация оборудования, в том числе по многим показателям превосходящего зарубежные аналоги (Семкин, Свит 2010: 2). Пока это удастся осуществить только в оборонной промышленности. Созданы одни из лучших военных самолетов, появились новейшие танки, которые пока за рубежом только начинают разрабатывать. Ведется создание новых ракет, освоено производство беспилотных летательных устройств. Однако в создании техники бытового назначения мы, как и при социализме, существенно отстаем.

Тем не менее при реализации разработанных мер сегодня в российском обществе существуют тенденции изменения общественной ценности труда с учетом престижа профессии, полученного образования и имеющихся к конкретной профессиональной деятельности способностей. Речь идет о проблеме ориентированности студентов, получающих техническое образование на трудоустройство по специальности. Многие выпускники профессиональных образовательных организаций после завершения обучения не стремятся трудоустроиться по приобретаемой технической профессии, так как с ее помощью не надеются удовлетворить материальные потребности, обеспечить карьерный рост.

В 2014 г. нами было проведено эмпирическое исследование среди студентов, обучающихся со 2-го по 4-й курс в технических институтах Уральского федерального университета. Всего было опрошено 652 студента. Исследование выявило основные причины отсутствия интереса студентов к получаемой профессии и нежелания трудоустройства будущих выпускников по технической специальности.

Прежде чем перейти к результатам, обратимся к принятому в 2012 г. Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации». Согласно закону, именно высшее образование имеет целью подготовку высококвалифицированных кадров по основным направлениям деятельности в соответствии с потребностями общества и государства.

Соответственно, образовательные организации, осуществляющие деятельность по подготовке высококвалифицированных специалистов, являются ведущими организациями, занимающимися реализацией общественной потребности в специалистах с качественным техническим образованием. Речь идет о современных вузах, которые стремятся обновлять материально-техническую базу, постоянно осуществляют переподготовку профессорско-преподавательского состава, стремятся совершенствовать учебный процесс с целью формирования тех знаний, навыков, которые потребуются выпускникам в трудовой деятельности.

Как мы уже отмечали, основной характеристикой высококвалифицированного специалиста с техническим образованием является качество его подготовки, что выражается в соответствии полученных знаний достижениям научно-технического прогресса, в умении работать с инновационной техникой, понимать закономерности ее дальнейшего совершенствования.

Полученные данные показали, что основной целью учебной деятельности среди студентов является потребность в получении высокооплачиваемой работы. Однако ее никто не гарантирует будущим выпускникам технических факультетов. К тому же, чтобы много получать, нужно проявить способности выполнять те обязанности, которые накладываются на мастера участка, работника отдела на промышленном предприятии.

Очевидно, если бы выбор инженерно-технической специальности студентами, когда они были еще выпускниками школ, осуществлялся самостоятельно, на основании склонностей к технике, наличия интересов и способностей к отдельным предметам, то было бы логично, если основными целями учебы выступили стремление получить желаемую профессию, практические навыки и теоретические знания, и только при наличии таковых претендовать на высокую заработную плату.

Исследование выявило, что в процессе обучения и прохождения производственных практик ожидания будущих выпускников в получении высокооплачиваемой работы при отсутствии навыков, приобретенных по время практик, были не оправданы.

Мы приходим к выводу, что существует противоречие между потребностью на получение высокооплачиваемой работы и наличием теоретических знаний, практических навыков, ориентация на приобретение которых у респондентов весьма низкая. Следовательно, студентам важен скорее результат их учебной деятельности, выражающийся в размере зарплаты, а не подготовка себя в качестве востребованного специалиста, работающего по специальности.

Данные исследования показали, что только к 4-му курсу обучения студенты меняют свое мнение, и те цели, которые были актуальны для них при поступлении в вуз. Оказывается, что желание получить высокооплачиваемую работу с одновременным карьерным ростом на момент окончания учебы в высшем учебном заведении становятся не так значимы, как это было в начале. При этом возрастает ценность приобретения практических навыков: с 49% среди студентов 2-го курса обучения до 69% среди студентов 4-го курса.

Следует обратить внимание на актуализацию целей, связанных с приобретением практических навыков и получением желаемой профессии. Видимо, это вызвано тем, что многие из них считают, что у них отсутствуют востребованные работодателями практические навыки по специальности — 61%; знание передовых технологий, техники, применяемой за рубежом — 49%; умение общаться с представителями иностранных фирм, организаций — 48%.

Студентами отмечается проблема готовности педагогических кадров поддерживать и развивать потребность в получении качественного технического образования в течение всего периода учебы в вузе. Однако они начинают меньше доверять преподавателям, надеясь на получение нужной информации из Интернета. Значимость этого источника знаний только возрастает. Помимо того, что студенты используют его для подготовки домашних заданий, на контрольных работах, у молодых людей возрастает потребность в поиске информации о том, где можно будет применить в будущем получаемые в вузе знания — отметили 64% респондентов; о содержании курсов по выбору — 31%; об организации обучения по интересующим курсам — 14%; о содержании других образовательных программ вуза — 14%. Можно ли на основе этого источника знаний стать квалифицированным специалистом, которому будут платить высокую зарплату, остается загадкой.

Следует особо остановиться на цели, связанной с карьерным ростом. К нему стремятся более 70% опрошенных. Продвижение по карьерной лестнице является формой социальной мобильности, которое обеспечивает высшее образование. П. Сорокин, рассматривая особенности социальной мобильности, выделяет профессиональную стратификацию, выражающуюся в разделении людей по родам деятельности, занятиям, профессиям. При этом некоторые из них считаются более престижными, а другие не входят в их число. Это определяется как содержанием профессиональной деятельности, уровнем получаемых доходов, так и возможностями карьерного роста (Сорокин 2005: 204).

П. Сорокин считал, что поскольку профессиональная деятельность любого руководителя включает в себя осуществление функций организации и контроля, то эти люди должны обладать более высоким интеллектом. Он развивается, в частности, в процессе получения высшего образования. Его получение дает возможность занять более высокое положение в социальной иерархии. Например, выпускник вуза может стать мастером участка, а затем на-

чальником участка, цеха. Происходит продвижение по карьерной лестнице, меняющее статус работника, повышающее престиж имеющегося у него образования.

Потребность в карьерном росте возникает под влиянием следующих факторов. Во-первых, сам карьерный рост связан с приобретением знаний и навыков, необходимых для управления малыми и большими группами людей. Всегда в прошлом и в настоящее время находятся люди, которые, не имея каких-либо специальных знаний по менеджменту, умело выполняли функции руководителя той или иной структуры. Это указывает на существование у некоторых людей природной предрасположенности к управленческой деятельности. Во-вторых, управление людьми представляет собой особую деятельность, требующую знаний о психических и социальных характеристиках разных людей, методах стимулирования, мотивации их к качественному выполнению профессиональных обязанностей. В настоящее время подготовка студентов вузов включает изучение основ менеджмента, психологии управления людьми, разрешения конфликтов в трудовой группе, но в весьма ограниченном объеме.

Поэтому ориентация на обязательный карьерный рост не выступает как способ реализации общественной потребности в подготовке специалистов для работы с техникой и не является показателем наличия ориентированности у студентов на трудоустройство по технической профессии.

Исследования показали, что к 4-му курсу меняются те цели, которые ставят студенты в процессе получения профессии. Те представления, которые были сформированы ранее, теряют свою значимость, заменяясь более актуальными. Опрос студентов 2–4-го курсов показал, что факторы, которые во время обучения на 2-м курсе обучения являлись наиболее актуальными и влияющими на учебную активность студентов, перестали быть актуальными к 4-му курсу обучения.

Кроме того, исследование выявило, что снижается показатель наличия способностей к изучению отдельных предметов с 54% на 2-м курсе обучения до 44% на 4-м курсе и понимание ценности знаний с 46% до 38%. Это несколько удивляет, поскольку ценность образования должна возрастать, если студент ориентируется на работу по специальности. В дополнение к сказанному, важно заметить, что желание стать высококвалифицированным специалистом со временем также уменьшается.

Отсутствие интереса к получаемой профессии и обучению по техническому направлению подготовки являются основными причинами нежелания выпускников вузов работать по специальности.

Решили на 4-м курсе, что обязательно пойдут работать по получаемой профессии, лишь — 26% опрошенных; «да, если найдут желаемую работу» — 52%; хотя бы работать по другой специальности — 11%; намерены трудиться по смежной специальности — 11%. Как мы видим, доля тех, кто твердо решил, что станет трудиться по приобретенной специальности, меньше половины.

Возникает необходимость в выяснении причин данной ситуации. Оказалось, что треть опрошенных убедились в отсутствии склонностей к приобретаемой профессии, а около 30% разочаровались в ней. В то же время считают себя недостаточно подготовленными к работе по специальности также около трети опрошенных. Видимо, у них низкие результаты освоения образовательной программы. Отмечается роль и такого фактора, как низкая, по мнению студентов, заработная плата специалиста.

Таким образом, мы приходим к выводу, что ориентированность у студентов, обучающихся по техническому направлению подготовки, на трудоустройство по специальности имеет противоречивый характер. С одной стороны, они ориентировались на высокие заработки, карьерный рост после получения специальности. С другой стороны, реализовать эти цели при наличии низкой активности в освоении теоретических знаний, приобретении практических навыков, невозможно или крайне сложно.

Литература

1. Зборовский Г. Е. История социологии: современный этап : учеб. для вузов. — Сургут: РИО СурГПУ, 2015. — 259 с.
2. Косарев Н. П. Опыт и перспективы реализации концепции модернизации российского образования на региональном уровне. — Екатеринбург: УГГУ, 2006. — 25 с.
3. Медведев Д.А. Послание Президента РФ Федеральному Собранию РФ от 12.11.2009 г. // СПС «Гарант».
4. «Об образовании в Российской Федерации»: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ // СПС «Гарант».
5. Похолков Ю. П., Рожкова С. В., Толкачева К. К. Уровень подготовки инженеров России. Оценка, проблемы и пути их решения // Проблемы управления в социальных системах. — 2012. — Т. 4. — Вып. 7. — С. 6–14.
6. Путин В.В. О наших экономических задачах // Ведомости. — 2012. — №3029.
7. Семкин Б., Свит Т. Проблемы инженерно-технического образования. 2010. URL: http://www.akvobr.ru/problemu_inzhenerno_tehnicheskogo_obrazovania.html (дата обращения: 29.01.2016).
8. Сорокин П. А. Социальная мобильность. — М.: Academia: LVS, 2005. — 588 с.

Е. М. Колесникова

ПЕДАГОГИ ЧАСТНОГО И ГОСУДАРСТВЕННОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

Дошкольное образование сегодня переосмысливается как объект исследования. В России в конце 1990-х гг. государственная система дошкольного образования пережила закрытие практически половины учреждений (с 87600 в 1991 г. до 51329 в 2001 г.) и аналогичное масштабное сокращение педагогических кадров (с 993900 человек в 1991 г. до 605300 в 2001 г.) (Образование в Российской Федерации 2003: 95,66). В 2011 г. в 44884 учреждениях трудилось 612500 педагогических работников и 81% из них составляли воспитатели (Индикаторы образования 2013: 217,164). Накопление проблем, связанных с доступностью и кадровым составом, вынужденно стимулировало внимание государства к данному сектору. Начиная с 2012 г. институт вступил в период преобразований, связанных с изменением администрирования, финансирования, стимулированием развития частного сектора, конкретными мерами по повышению заработной платы педагогов, а также введением стандартов (Государственная программа; Указ; Федеральный закон).

Исследование проводилось как часть проекта по изучению актуального положения, а также перспектив и стратегий повышения социального статуса педагогических работников дошкольного образования в России. Профессиональная группа рассматривается в рамках неовеберинской концепции как корпоративный актор, а ее профессионализация — как процесс увеличения властного, экономического и культурного ресурсов с целью улучшения положения на рынке труда. Российскому дошкольному образованию в ближайшие годы предстоит пережить не просто уход большой доли специалистов с высоким показателем стажа и возраста, но тех, кто выбирал эту профессию, получал образование и начинал практику еще в СССР, в период, когда уровень благосостояния и социальная защищенность обеспечивались в большей мере государством, чем самими работниками. Мы считаем, что данная смена поколений в профессиональной группе отразится на ее значимых показателях.

Исследование проводилось в трех регионах России (г. Москва, Самарская область, Нижегородская область) с учетом соблюдения квот выборки по значимому статистическому показателю группы (педагогический стаж). Педагогический стаж рассматривается как интегральная характеристика, отражающая лояльность, включение в сообщество, освоение идентичности. Исходная статистика по группе взята из статистических источников (Индикаторы об-

разования 2010; Образование в Российской Федерации 2010). В Самарской и Нижегородской области в исследовании приняли участие воспитатели не только из городов — столиц регионов, но и из малых, средних городов, а также из поселков городского типа и сельской местности, г. Москва в этом отношении не располагает возможностями дифференциации. В целом в выборке было представлено 55% воспитателей, практикующих в гг. Москва, Самара, Нижний Новгород; 27% воспитателей из других городов Самарской и Нижегородской областей и 18% воспитателей из сельской местности Самарской и Нижегородской областей. Сбор данных осуществлялся посредством самозаполнения анкет с их квотным отбором в соответствии со структурой выборки. Опрос был проведен в период между мартом и сентябрем 2014 г. Всего было опрошено 362 специалиста. Из анализа были исключены анкеты, в которых были пропущены при заполнении значимые вопросы (такие как стаж, возраст). Для анализа было отобрано 347 анкет.

С точки зрения анализа тренда приводятся данные исследования 2011 г., которое проводилось до начала масштабного реформирования дошкольного образования и содержало несколько аналогичных вопросов. Исследование проводилось в следующих регионах: Москва, Московская область (Подольск, Люберцы, Протвино, Дубна), Санкт-Петербург, Орел, Татарстан (Нижекамск), Владимирская область (Муром, Александров, Струнино), Приморский край (Находка), Красноярский край (Норильск), Калужская область (Обнинск), ЯНАО (Муравленко), Самарская область (Чапаевск), Нижегородская область (сельские поселения) с учетом выборки по основным статистическим показателям группы (тип поселения, тип образовательного учреждения, возраст, стаж). Сбор данных осуществлялся посредством заполнения анкет педагогами дошкольного образования, отобранными в соответствии со структурой выборки. Опрос был проведен в период между сентябрем 2011 г. и январем 2012 г., для анализа было отобрано 597 анкет.

Автор исходил из того, что динамика социального и профессионального статуса специалистов, работающих в частном и государственном секторах, будет различной. Сегодня частные образовательные услуги пользуются наибольшим спросом в экономически развитых крупных городах, вследствие большей платежеспособности населения. Особенно очевидными были достижения частного сектора в самом начале, но постепенно он становился все более и более нелегальным. Так, в 2001 г. официальная статистика насчитывала 2306 частных детских садов, а в 2008 г. уже только 410 (Образование в Российской Федерации 2010: 216). Определенное изменение ситуации можно наблюдать в связи с развитием программы финансирования государством частного сектора с 2012 г. (Государственная программа; Федеральный закон). По данным, приводимым Ассоциацией «Территория образования», официальный сектор негосударственных форм дошкольного образования в 2013 г. в России представлен 1681 учреждением (Ассоциация «Территория образования»). В связи с этим в исследовании были задействованы воспитатели-педагоги частных дет-

ских садов г. Самары (93 респондента). Самарский регион был выбран с учетом его специфики, так как он включен в проект по развитию государственно-частного партнерства в социальных проектах и известен именно направлением развития частных детских садов («Билдинг сады»). В исследовании приняли участие частные учреждения, входящие в Ассоциацию «Территория образования». В 2012 г. в Самарской области насчитывалось 218 учреждений, реализующих альтернативные формы дошкольного образования (35 из которых негосударственные детские сады) (Мониторинг). При этом за 6 месяцев 2012 г. было открыто 34 новых частных учреждения и легализовано 36 (Ассоциация «Территория образования»). В силу отсутствия официальной статистики по кадровым показателям частного сектора, мы использовали процедуру сплошного опроса воспитателей в каждом из 20 частных детских садов и центров по аналогичной анкете. Данные результатов по этой группе респондентов мы приводим отдельно. Сложно говорить об их репрезентативности, но они представляют интерес как попытка анализа сектора.

Также в рамках общего проекта (частично при поддержке гранта РГНФ N 12–03–00490) были взяты экспертные интервью с заведующими (не)государственных дошкольных учреждений (детских садов и образовательных центров) в Москве и Самаре, с педагогами дошкольного образования (не)государственных детских садов в Москве и Самаре и родителями, воспользовавшимися услугами частного сектора дошкольного образования (N=22).

«Заботящаяся» профессия: внешнее признание и внутригрупповые показатели экспертизы

Классический образ «профессии» основывается на «неведении и пассивности» клиента, его исходной неквалифицированности в вопросах основного содержания труда, уникальности предложения и экспертном ресурсе профессионала (Маршалл 2010: 110). Но «воспитательный труд» как таковой имеет внутренний потенциал, снижающий его символическую силу. «Воспитательный труд» склонен к сильной символической связи с женственностью и материнством. Материнская же забота трактуется как «естественная» практика, не требующая никакой специальной подготовки (England 2005), скорее как «непрофессиональная» активность.

Позитивный образ и общественное признание экспертизы профессиональной группы важны для занятия высоких мест в социокультурной иерархии, для возможности конвертировать свой труд и знания, практику и экспертизу в позитивную репутацию профессии. Такие характеристики профессии, как «ощущение уважения за свой труд со стороны объекта профессиональной деятельности», «возможность приносить пользу обществу» и «чувствовать уважение за свой труд со стороны государства» (соответственно 52%, 49%, 38% в государственном и 46%, 32%, 24% в частном секторе) значимы для респондентов.

Но воспитатели переживают недостаточность «кредита уважения», которым они располагают со стороны социальных институтов, наиболее активно влияющих на условия их практики. В исследовании мы просили оценить уровень уважения, которым авансированы педагоги со стороны определенных групп и институтов. Среди них был непосредственный клиент профессии — «родители воспитанников»⁵⁹; «государство» как основной работодатель и институт внешнего контроля; «население России в целом/широкая общественность» как потенциальный потребитель услуги и источник рекрутирования новой рабочей силы. В отношении «государства» и общественно-го мнения респонденты отмечали принципиальную неудовлетворенность уровнем уважения. «Недостаточное или полное неуважение» указали 75% в 2011 г. / 63% в 2014 г. в государственном и 60% в 2014 г. в частном сегменте со стороны «государства» и 72% в 2011 г. / 64% в 2014 г. в государственном и 53% в 2014 г. в частном сегменте со стороны «населения России в целом». В отношении «родителей воспитанников» ситуация несколько противоречива. Большинство респондентов посчитало, что авансировано их «большим или достаточным уважением» (60% и в 2011 г. и в 2014 г. в государственном и 63% в 2014 г. в частном сегменте). Но в то же время значительна и доля тех, кто оценил уровень уважения как «недостаточное или полное неуважение» (36% в 2011 г. и в 2014 г. в государственном и 27% в 2014 г. в частном сегменте). «Родители» как «клиенты/объект практики и экспертизы профессии» являются весомой частью образа самого «педагога дошкольного образования». Их уважение включено как составляющая в концепт профессионального самоуважения, так как отчасти трактуется как результат успешной практики воспитателя. Поэтому здесь важно отметить довольно весомые позиции на обоих полюсах оценок.

В экспертных интервью данная ситуация комментируется так: *«Но эта работа не столь уважаема.... Люди не так (не в достаточной мере. — Е.К.) понимают роль именно дошкольного образования»* (респондент, Самарская область); *«Не все понимают сложность нашей работы...»* (респондент, Самара); *«Высшая власть нас не слышит. Сама значимость дошкольного образования не понимается в той мере, в которой хотелось бы. Даже на уровне департамента»* (респондент, Москва).

Противовесом к фактору «внешней оценки» является внутривоспитательная институционализация экспертизы: наличие теоретической концептуализации собственного поля экспертизы и формализованной системы пе-

⁵⁹ Конечно, непосредственным «клиентом воспитательного труда» являются дети-воспитанники, а не их родители. Но, в силу юридической несостоятельности граждан дошкольного возраста и того факта, что все решения в отношении дошкольного образования детей принимаются их родителями, все же именно родители дошкольников были выделены как «клиент/потребитель услуги».

редачи знаний, воплощенной в институте «дошкольной педагогики»; самостоятельного научного направления и образовательной специализации.

Ситуация с уровнем профессионального образования неоднородна внутри группы, и здесь важным фактором выступает педагогический стаж. Сложности, переживаемые дошкольным образованием, проявились в сочетании таких трендов, как дисбаланс кадров с позиций стажа, повышение возраста специалистов-новичков, их лояльности на протяжении своей индивидуальной профессиональной биографии и уровня профильного образования. В кадровом составе педагогов государственного дошкольного образования постепенно росла доля специалистов с высоким показателем стажа: если в 1994 г. их доля со стажем «15 лет и более» составляла 36,3%, в 2001 г. — 51,2%, то в 2008 г. — 57% (из них 41,6% — со стажем «свыше 20 лет») (Индикаторы образования 2010: 106; Образование в Российской Федерации 2003: 67). Доля воспитателей в возрасте до 25 лет в 2011 г. составила 7,2%, а старше 50 лет — 26,4% (Индикаторы образования 2013: 169). Данные, которые мы получили по частному сектору, свидетельствуют о принципиальном отличии ситуации: доля воспитателей со стажем более 20 лет составляет здесь 10%; а доли воспитателей в возрасте до 25 лет — 39% и старше 50 лет — 4%.

Наиболее очевидной становится ситуация при сопоставлении педагогического и общего трудового стажа у специалистов в государственном и частном сегменте (Табл. 1).

Т а б л и ц а 1. Соотношение педагогического и общего трудового стажа в выборке педагогов дошкольного образования 2014 г.

Общий трудовой стаж	Педагогический стаж											
	До 3х лет		От 3 до 5 лет		От 5 до 10 лет		От 10 до 15 лет		От 15 до 20 лет		Больше 21 года	
	ГС	ЧС	ГС	ЧС	ГС	ЧС	ГС	ЧС	ГС	ЧС	ГС	ЧС
До 3	16%	39%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
3–5	21%	21%	23%	86%	–	–	–	–	–	–	–	–
5–10	21%	32%	42%	14%	51%	61%	–	–	–	–	–	–
10–15	20%	8%	23%	–	27%	29%	47%	40%	–	–	–	–
15–20	10%	–	–	–	12%	5%	30%	20%	50%	40%	–	–
От 21	12%	–	12%	–	10%	5%	23%	40%	50%	60%	100%	100%
Итого	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

ГС — государственный сектор

ЧС — частный сектор

Подобное рассогласование проблематизирует уровень «педагогической» квалификации группы. У респондентов частных и государственных секторов разнится понимание связи необходимого уровня образования для эффек-

тивного исполнения обязанностей и использования его для защиты позиций и повышения уровня дохода. Так, в интервью экспертов государственного и частного секторов видна разница уровня требований к формальной квалификации воспитателя: *«Сейчас есть понимание того, что основы в развитии ребенка закладываются в дошкольный период, и если воспитатель будет без специального педагогического образования, то он ребенку ничего не даст»* (респондент частного ДОО, Самара); *«Чтобы быть хорошим воспитателем, достаточно среднего специального образования. Оно дает больше практических навыков. Высшее образование не принципиально для педагога, работающего в группе»* (респондент муниципального ДОО, Москва); *«Для того чтобы стать хорошим педагогом дошкольного образования, достаточно даже курсов. Я говорю на примере своего педагога»* (респондент муниципального ДОО, Самара).

В целом для государственного сектора наиболее востребованным является средний уровень профессионального образования. В 2011 г. доля воспитателей со средним специальным образованием составляла 61,2%, а с педагогическим средним специальным 55% (Индикаторы образования 2013: 167). Частный сектор ориентирован на маркетизацию образовательных услуг и на высшее образование своих специалистов как свидетельство культурного и символического капитала, который может быть конвертирован в экономическое вознаграждение группы и общее повышение ее статусных позиций. В рамках наших данных можно говорить о том, что первое профессиональное образование на уровне «среднее специальное и неполное высшее» получали 72% воспитателей в государственном и 49% в частном сегментах; на уровне «полное высшее» — 28% воспитателей в государственном и 51% в частном сегментах. Впоследствии 36% респондентов в государственном и 38% в частном сегментах получали «второе» профессиональное образование. Из них 68% воспитателей в государственном и 75% в частном сегментах на уровне «полное высшее».

Большинство специалистов в государственном секторе были включены в систему обязательных курсов повышения квалификации (64%). Специалисты частного сегмента не располагают возможностью участвовать в этой или аналогичной системе курсов. Наличие / отсутствие системы интеграции воспитателей в систему повышения квалификации объясняется скорее не личным желанием или корпоративной культурой государственных и частных ДОО, а институциональными издержками.

Различие стратегий получения образования более прозрачно при сопоставлении трендов внутри секторов. Особенно показательна она среди «новичков» (педагогический стаж до 3 лет). Среди них доли тех, кто посчитал свой первоначальный профессиональный выбор случайным, составили 24% в государственном и 11% в частном секторах. Воспитатели, «начавшие работать без педагогического образования», среди «новичков» составляли 51% в государственном и 21% в частном секторах. Профиль первого профессио-

нального образования, которое получали сразу после школы, был «педагогическим» у 35% «новичков» в государственном и у 61% в частном секторах. В возрасте до 25 лет пришли в дошкольное образование 41% «новичков» в государственном и 73% в частном секторах.

В государственном сегменте стратегия изменяется от постепенного освоения уровней образования с одновременным совмещением с практикой, но с высокой профессиональной лояльностью (что характерно для «стажистов» с педагогическим стажем более 21 года) к низкой профессиональной лояльности и «переучиванию на педагога» в силу смены вида деятельности (что типично для «новичков» — воспитателей с педагогическим стажем до 3 лет). Так, здесь доли тех, кто посчитал свой первоначальный профессиональный выбор случайным, среди «новичков» составили 24%, а у «стажистов» 3%. Воспитатели, «начавшие работать без педагогического образования», среди «новичков» составляли 51%, а среди «стажистов» 15%. Профиль первого профессионального образования, которое получали сразу после школы, был «педагогическим» у 35% «новичков» и у 80% «стажистов». В возрасте до 25 лет пришли в дошкольное образование 41% «новичков» и 86% «стажистов».

Таким образом, постепенно должности воспитателей в государственных детских садах все больше комплектуются не молодыми выпускниками педагогических сузов и вузов, а женщинами средних лет, зачастую без профильного образования и с инструментальной мотивацией прихода в профессию. В частном же секторе уровень и профиль образования более равномерно востребованы и используются как инструмент укрепления статусных показателей, а смена кадровых поколений не ведет к изменению принципов комплектования группы.

В интервью респонденты так комментировали данную ситуацию: *«Молодежь приходит... и первый мотив их прихода — это то, что они приводят своих детей в детский сад и остаются здесь работать. Некоторые остаются совсем и проходят переподготовку, но все равно воспитателей недостаточно. Работают в основном старые кадры, большая часть из них уже пенсионеры. Приходится брать людей даже с высшим техническим образованием, переквалифицировать их. Нехватка катастрофическая»* (респондент из Самарской области, муниципальное ДОУ); *«В муниципальных садах самая яркая проблема в том, что молодые девочки не хотят идти работать, так как низкая оплата труда... Сейчас муниципальные дошкольные учреждения работают на старых кадрах, это факт, и от этого никуда не деться. Молодежь там не держится»* (частное ДОУ, Самара); *«Воспитатели все до 30 лет. Это правила при приеме на работу. По всей нашей сети людей за 35 очень мало... У нас специфика работы... Здесь нужно с ними (детьми. — Е.К.) постоянно лазать, ползать, играть. Человек должен быть подвижный, как Петрушка. Человеку за 35 самому будет не комфортно. Иногда бывает, что требуется человек, а нет молодежи, берешь кого-то в возрасте, но ему самому неудобно, уходят»* (частное ДОУ, Самара).

В этой связи весьма закономерен тот факт, что стратегии изменения своего статусного положения педагога и государственного и частного сегментов рассматривают как работу над внешним имиджем профессии, так и над внутрикорпоративными стандартами экспертного знания. «Просветительская работа с родителями (чтобы воспитателю больше доверяли и уважали его)» и «пропаганда среди широкой общественности важности и сложности работы воспитателя (через кинофильмы, прессу, телевидение и т. д.)» получили достаточно высокую оценку потенциальной эффективности среди инструментов, способных «улучшить позиции профессии воспитателя» (соответственно 36%, 38% в государственном и 28%, 33% в частном секторе). Аналогичные же показатели и у такого ресурса, как «повышение квалификации» (38% респондентов в государственном и 43% в частном секторе).

Специфика властного капитала профессиональной группы: условия труда, коллегиальная солидарность и автономия

В европейских исследованиях обладание автономией в процессе работы часто трактуется как основная профессиональная амбиция и отличительная черта профессий как таковых, она является основой коллектива, стремящегося к коллегиальному контролю. В то же время Маршалл отмечает тенденции трансформации профессионализма в связи с изменениями в социальной структуре и социальной политике 20 века. Если в случае с классическим «частным» пониманием профессии ее авторитет основывается на долге перед клиентом, этике и ясно выраженном платежеспособном спросе, то в социальном государстве занятия превращаются в массовое социальное обслуживание и базируются уже на политической власти и принципах общественно-го благополучия. Государственные службы и служащие пассивны в отношении прав и автономии, они оперируют категориями найма (Маршалл 2010). И это имеет непосредственное отношение к профессиям в сфере образования. Мнение профессиональной группы о своих позициях с точки зрения этой составляющей особенно актуально в условиях реформирования. Важно понять, насколько воспитатели готовы и могут принять участие в определении перспектив своей профессии.

Сами педагоги, вследствие советской истории формирования и развития института, воспринимают свою профессию как часть социального государства, реализующую базовые социальные гарантии и права всех граждан. Это проявляется в актуальном восприятии разделения «власти целенаправленного реформирования» системы дошкольного образования между государством (41% в 2011 г. / 45% в 2014г. в государственном и 48% в частном секторах) и профессиональной группой (48% в 2011 г. / 42% в 2014 г. в государственном и 45% в частном секторах). Показательно, что родители воспитанников исключаются как активный агент реформ (их выбрали 7% воспитателей частного и 13% государственного сектора).

При этом воспитатели продемонстрировали консолидированное недовольство «условиями труда», предоставляемыми государством как основным работодателем и актором, определяющим внешнюю среду практики. Большинство респондентов охарактеризовали свою группу как «социально незащищенную» (61% в 2011 г. / 73% в 2014 г. в государственном и 79% в частном секторах). Данное единодушие стоит отнести скорее к ощущению себя единой профессией. Тем более что 55% респондентов, занятых на данный момент в частном секторе, имели опыт работы в государственном сегменте. Но есть и различия в их значении как фактора профессионализации. Доля тех, для кого «хорошие условия труда» исходно являются условием причисления занятия к категории высокостатусных, в частном секторе составляет 42%, а в государственном — 29%. Работники частного и государственного секторов по-разному оценили определенные показатели «условий труда» (количество детей в группе, наличие / отсутствие и насыщенность образовательных программ), которые сказываются на его эффективности и обогащении / обеднении экспертной зоны практики. 70% респондентов государственного и 47% частного сегментов отметили повышение нагрузки за последние 3 года (вследствие увеличения количества детей в группах). 50% воспитателей в государственном и 30% в частном секторах считают, что для изменения статуса их профессии необходимо снижение нагрузки на воспитателя (сокращение количества детей в группе, бюрократической и «бумажной» работы). 51% воспитателей частного и 28% государственного секторов указали на увеличение дополнительных образовательных программ и открытие групп кратковременного пребывания и 37% воспитателей частного и 18% государственного секторов — на увеличение количества специалистов в их учреждениях. Это усугубляет разрыв между государственным и частным рынком услуг и внутрипрофессиональную дифференциацию.

В интервью эксперты так комментировали ситуацию. Отсутствие ощущения сопричастности к институциональному администрированию рождает и чувство «исключения», неудовлетворенности в отношениях с управляющими органами: *«Мне кажется, что когда разрабатываются основополагающие документы, то их авторы не совсем представляют специфику работы внизу, в практике. Очень много ненужных бумажных вещей, много отчетов, дублирующих друг друга, нас просто завалили бумагой. Приходится собирать очень много бумаг и тратить силы на то, чтобы подтвердить свои профессиональные достоинства и заработать. Люди и так работают, сама работа с детьми требует очень много сил»* (Самарская область); *«В частном детском саду... меньше детей. Это хорошо. Последнее время в муниципальных детей очень много в группе. Мест не хватает, боремся за доступность... Группы большие, садики переполнены. Физически невозможно работать эффективно. Занятие длится 30 минут, а в группе 25 человек. Это на каждого по 1 минуте. Это же смешно... Детям нужны другие условия. Тем более что теперь дети такие активные и умные. Государство совсем о детях не дума-*

ет» (муниципальное ДООУ, Самара); «Преимущества частного образования... У нас на группе стоит два воспитателя, а не один как в муниципалке... Огромный плюс в плане образовательного процесса. Он насыщенный, наши дети, выходя оттуда, полностью готовы к школе. То есть родители с ними дома не занимаются. Если в муниципалке родители должны дома усилённо заниматься, то здесь такого не требуется. Мы все с ними в садике изучаем и проходим» (частное ДООУ, Самара).

В частном секторе представлено сочетание таких трендов, как (полу)теневое функционирование и понимание своей индивидуальной профессиональной биографии как «карьеры». Предпочтение прямого денежного вознаграждения за труд и индивидуальных стратегий занятости в частном секторе социальным гарантиям и благам «стабильного» государственного сегмента меняет базовые принципы трудового поведения специалистов. Для них значимыми аспектами являются не только хорошие условия труда, но и «возможности карьерного роста» (так посчитали 50% воспитателей частного сектора в отличие от 27% в государственном). Также 37% воспитателей этого сегмента в случае смены работы предпочли бы заняться частной практикой в сфере дошкольного образования (в отличие от 14% в государственном) и 29% предпочли бы юридический профиль «бесплатного дополнительного образования, если бы была возможность его получения» (в отличие от 16% в государственном секторе). Проблематика формализации трудовых отношений в частном сегменте (заключение трудовых договоров, сохранение трудового стажа, обязательные социальные отчисления и т. д.) ведет к разобщению секторов с точки зрения кадрового резерва: 5% воспитателей государственного сектора на сегодняшний момент имеют опыт работы в частном дошкольном образовании.

Хотелось бы обратить внимание на дисбаланс между «этикой служения» и «корпоративной автономией», между готовностью исполнять свой профессиональный долг и отстаивать свои права как работника. При том, что 33% педагогов в государственном и 26% в частном секторах считают, что их участие в проработке реформ улучшит их статусные показатели, непонятны методы этого участия. Респонденты не продемонстрировали высокой оценки коллегиальной власти как ресурса и структуры. Только 6% в государственном и 3% в частном секторе респондентов посчитали, что значимой характеристикой для признания профессии «высокостатусной» является «возможность контролировать / влиять на решения государства в отношении профессии» и только 7% в государственном и 4% в частном секторе считают, что «наличие сильной профсоюзной организации изменит существующую ситуацию в профессии».

Сочетание таких характеристик в государственном секторе, как ощущение ухудшений условий труда, социальной незащищенности и недоверие к институтам коллегиальной солидарности, свидетельствует об отсутствии готовности выстраивать последовательную цепочку внутрикорпоративной власти, даже в условиях недовольства внешним по отношению к профессии

управлением отраслью. В частном дошкольном образовании сопричастствуют высокая приоритетность условий труда, карьерного роста, самозанятости и недоверие к институтам коллегиальной солидарности, что также свидетельствует об отсутствии понимания внутрикорпоративной власти как эффективного ресурса, но готовности полагаться в решении вопросов исключительно на свои индивидуальные силы.

Экономический капитал профессиональной группы: дифференциация показателей и стратегий повышения

Ситуация на рынке этого труда описывается как результат укоренившихся социальных и культурных норм, в которых низкая оплата является неотъемлемой составляющей (Grimshaw, Rubery 2007). Исследования феминисток подтверждают, что «воспитательный труд» склонен к минимальной оплате, по причине сильной символической связи с женственностью, материнством и родительской любовью, несогласующимися с деньгами и выгодой (England 2005).

Традиционно невысокими были и остаются заработки специалистов данной области и в России. До 2012 г. их доходы были чуть ли не самыми низкими в экономике (Образование в Российской Федерации 2010: 116,118). Специальным Указом Президента РФ от 07.05.2012 была поднята среднемесячная заработная плата педагогических работников до уровня средней по региону (в дошкольном образовании с 12102 рублей в 2011 г. до 23363 рублей в 2013 г. (Индикаторы образования 2013: 103)).

В экспертных интервью эта ситуация описывается так: *«Меня очень огорчает, что все говорят правильные слова, что детство это самое дорогое. Все закладывается с детства, все проблемы идут с детства, что детский сад готовит людей, которые должны быть успешны в школе, в институте, в обществе... А в соответствии с этим здесь и люди должны быть успешные и должны получать достойную зарплату. И об этом говорят, но очень мало делается. Конечно, делается, но не настолько, насколько необходимо. Даже иногда воспитатель стесняется сказать, что работает воспитателем, имея два высших образования. Потому что окружающие не понимают, как это можно работать за 5–6 тысяч при 7 часовом рабочем дне и такой нагрузке»* (респондент, муниципальное ДОО).

Мнение респондентов государственного и частного секторов относительно значения «дохода» вполне схожи, но удовлетворенность своим экономическим ресурсом и внешним образом респектабельности группы расходятся. 54% респондентов частного и 46% государственного сектора указали, что у них был опыт временной смены профессии. Из них 78% в частном и 50% в государственном секторе уходили из профессии именно по причине возможности больше зарабатывать вне института дошкольного образования. 2011 г. 50% воспитателей отметили низкую заработную плату как наиболее актуаль-

ную проблему профессии. В 2014 г. «возможность достойного дохода» рассматривалась как весьма значимая характеристика признания профессии высокостатусной (47% респондентов в государственном и 64% в частном секторе), и «повышение государством оплаты труда» стало лидером среди мер, способных улучшить позиции профессии (55% респондентов в государственном и 84% в частном секторе). В частном сегменте востребован не только рост заработной платы как основного источника дохода и вознаграждения за труд, но и расширение возможности подработок на рабочем месте. Это повышает конкурентоспособность группы, но одновременно делает услугу менее массовой и менее доступной. Так, «увеличение возможностей для дополнительных заработков» как ресурс повышения статусных показателей был поддержан 26% воспитателей частного сектора и 7% государственного.

Несмотря на то, что большинство респондентов отметили свой среднемесячный доход на уровне 11–15 тыс. рублей в месяц (43% в государственном и 48% в частном сегменте), показательным является рассмотрение ситуации с позиции региона. Для сопоставления доходов для государственного сектора использовалась подвыборка только гг. Самары и Нижнего Новгорода. Данные г. Москвы и Самарской и Нижегородской областей мы исключили на основании предположения о сильной дифференциации. Официальная статистика уровня средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных организаций демонстрирует разрыв: в 2014 г. для Москвы — 62466 рублей, Нижегородская область — 22261 рубль, Самарская область — 22267 рублей (Показатель 2013). С учетом этой подвыборки показательна более позитивная оценка своего индивидуального дохода от профессиональной деятельности в частном секторе: 37% респондентов в государственном и 27% в частном сегментах квалифицировали его как низкий; 62% в государственном и 72% в частном сегменте как средний и по 1% как высокий.

В этой связи интересно проследить возможности нивелирования социального неравенства в ситуации профессионального контакта, которые гипотетически могут варьироваться в зависимости от мнения воспитателей о собственных социальных позициях. В исследовании мы просили оценить уважение, которым авансированы педагоги со стороны «представителей групп с высоким и низким материальным достатком». Если в отношении малоодоходной группы мнения воспитателей схожи: 28% в частном и 34% в 2014 г. / 42% в 2011 г. в государственном сегменте предпочли вариант «недостаточное или полное неуважение»; 53% и 49% / 42% соответственно «большое или достаточное уважение», то оценка высокодоходных групп более расходилась: 71% в 2014г. / 76% в 2014 г. в государственном и 54% в частном секторе отметили, что ощущают «недостаточное или полное неуважение»; 13% / 10% и 24% соответственно — «большое или достаточное уважение».

В экспертных интервью респонденты из государственного и частного секторов так описывали данную ситуацию: *«Пытаемся лавировать между*

интересами родителя и нашими, стараемся и им угодить, но чтобы было не в ущерб ребенку... Они (родители. — Е.К.) считают, что раз это частный сад, то они разговаривают с нами свысока. Мы пытаемся донести до них, что мы тоже люди. И мы — те люди, которым вы доверяете своего ребенка. И так к педагогам относиться нельзя. Больше даже надо воспитывать не детей, а родителей» (респондент из частного ДООУ); *«Я не хочу сама идти работать в частный сад... Нельзя сделать детям замечание, сразу выговор. Там сложнее работать с родителями. Они же богатые и платят. Все на это жалуются»* (респондент из муниципального ДООУ). В восприятии воспитателей государственного сектора представители групп с высоким материальным достатком чаще рассматривались скорее не как «родители воспитанников» (то есть не как клиент профессиональной практики и экспертизы), а как «люди более высокого социального положения», ощущение неравенства статусов проявляется в нехватке «уважения». И изменение уровня оплаты труда, произошедшее в результате реформирования отрасли, мало сказалось на показателях самоуважения работников государственного сектора.

Для воспитателей частного сектора типична более высокая оценка и своих социальных позиций и показателей самоуважения, большая распространенность представлений о возможности нивелирования социального неравенства в ситуации профессионального контакта. Возможно, это результат повседневного опыта работы с представителями групп с высоким материальным достатком, которые в основном и являются клиентами частного сектора.

В данной статье мы пытались рассмотреть проблематику социального статуса воспитателей с точки зрения основных показателей. Корпус педагогов дошкольного образования имеет большую историю, а начиная с постсоветского периода он включает в себя и работников частных садов / центров. И хотя объем выборки нашего исследования не позволяет делать выводы обо всей профессиональной группе, но данные полученные нами весьма показательны и представляют научный интерес.

В целом, профессиональная группа характеризуется набором проблем (от слабости символического капитала и квалификации кадров до неразвитой коллегиальной солидарности и низкой доходности занятия), решение которых невозможно без координации усилий всего профессионального сообщества. Нельзя говорить о том, что реформы стимулировали серьезную переоценку воспитателями своих социальных позиций. А желание принимать участие в определении перспектив отрасли не подкреплено признанием важности развития институтов представительства мнения, которые не могут быть заменены ни упованием на государство, ни уходом в нелегальный рынок.

Литература

1. Ассоциация «Территория образования»: Презентация выступления на Региональном Форуме работников системы дошкольного образования (Самара, 2013г.) «Современная негосударственная образовательная организация: состояние и перспективы». URL: <http://kdo.sipkro.ru/images/stories/Forum2013/cevalovnikova.pdf> (дата обращения: 19.02.2015).
2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 гг. URL: <http://www.rg.ru/2014/04/24/obrazovanie-site-dok.html> (дата обращения: 19.02.2015).
3. Индикаторы образования: 2010: стат. сб. — М.: ГУ ВШЭ, 2010.
4. Индикаторы образования: 2013: стат. сб. — М.: ГУ ВШЭ, 2013.
5. Маршалл Т. Новейшая история профессионализма в связи с социальной структурой и социальной политикой // Журнал исследований социальной политики. — 2010. — №1. — С. 105–124.
6. Мониторинг альтернативных форм дошкольного образования Самарской области в 2012–2013 гг. URL: <http://kdo.sipkro.ru/images/stories/2013/Alternativ.pdf> (дата обращения: 19.02.2015).
7. Образование в Российской Федерации: стат. сб. — М.: ГУ ВШЭ: ЦИСН, 2003.
8. Образование в Российской Федерации: 2010: стат. сб. — М.: ГУ ВШЭ, 2010.
9. Показатель «Уровень средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений в организациях государственной и муниципальной форм собственности за январь–декабрь 2013 года». URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor4.html (дата обращения: 19.02.2015).
10. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». URL: <http://www.rg.ru/2012/05/09/soc-polit-dok.html> (дата обращения: 19.02.2015).
11. Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». URL: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html> (дата обращения: 19.02.2015).
12. England P. Emerging theories of care // Annual Review of Sociology. — 2005. — № 31 (1). — P. 381–399.
13. Grimshaw D., Rubery J. Undervaluing women's work. — Manchester: Equal Opportunities Commission, 2007.

СЕКЦИЯ 3 НОВЫЕ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ И ПОХОДЫ

О. Б. Божков, Г. И. Саганенко

КАК СОЦИОЛОГИ ОСВАИВАЛИ МАТЕМАТИКУ И ЭВМ

С чего начиналось

Материалы своего первого социологического исследования «Газета “Светлана” и ее читатели» (1965–1968)⁶⁰, которое составило содержание дипломной работы на факультете журналистики ЛГУ, я обрабатывал вручную. Многократно раскладывая анкеты по кучкам в соответствии со значениями обрабатываемого признака, затем подсчитывая число анкет в каждой из них, заносил эти числа в заранее нарисованную таблицу. И даже считал коэффициенты корреляции по формулам, взятым из книг.

После окончания университета (1969) по приглашению Генриады Ивановны Хмары я пришел на факультет общественных наук в Политехнический институт. И здесь для оперативной обработки данных применялся тот же ручной алгоритм. Конечно, мы занимались и кодированием информации, а кодировальные листы передавали для набивки на перфокарты (80 колонок) в ВЦЛО ЦЭМИ.

Результаты исследования, получившего название «Человек и его работа» (1962) с самого начала обрабатывались на счетно-аналитических машинах, а затем в ВЦ НИИТМАШ. Статистический анализ данных осуществлялся под руководством Г. И. Саганенко, пожалуй, — первым «математиком от социологии».

Полагаю, что Владимир Александрович Ядов как руководитель авторского коллектива книги «Человек и его работа» понимал, что книга станет учебником по эмпирической социологии для целого ряда следующих поколений российских социологов. И не случайно завершающий абзац этой книги носит явно дидактический характер: «Таковы некоторые общие сведения о статистическом аппарате анализа данных, применявшихся в работе. Нам пред-

⁶⁰ Я до сих пор глубоко благодарен своим первым учителям в области социологии — Г.И. Хмаре, А.Н. Алексееву, А.В. Баранову и Виктору Бойко.

ставляется важным сосредоточить внимание исследователя, прежде всего, на группе задач о статистике вывода (проблема репрезентативности), затем на приемах определения тесноты связей между характеристиками. Что касается оценки параметров распределения, то эта задача обычно не встречает никаких трудностей, но, к сожалению, часто не увязывается с первой задачей. Между тем без оценки качества выборки характеристика параметров распределений теряет значительную долю информации»⁶¹.

Новый этап

1 апреля 1975 г. в Ленинграде был создан Институт социально-экономических проблем (ИСЭП) АН СССР, куда вошли ленинградские сектора и отделения ряда академических институтов, в том числе и ЛО ЦЭМИ с его мощным вычислительным центром⁶².

Именно здесь математики и социологи «нашли» друг друга. С самого начала между этими подразделениями нового института сложились самые добрые и творческие отношения. Прежде всего, общий язык и взаимопонимание нашли их руководители Виктор Ильич Варшавский и Владимир Александрович Ядов.

Если говорить совсем просто, то задачи, которые решали в ЭМИ, содержали небольшое число исходных данных, но предполагали сложные вычисления. Социологические — наоборот — содержали огромное число исходных данных и относительно простые вычисления. К тому же, если результаты вычислений ЦЭМИ требовали мало бумаги, но подчас сложной графики, то результаты социологических исследований требовали безумное количество бумаги, но были очень просты — простые распределения или таблицы сопряженности (так называемые двумерки), в лучшем случае — матрицы корреляций.

Огромная роль (не побоюсь этих слов) в установлении контактов социологов с математиками принадлежала, благодаря его неистощимой энергии, Леониду Евсеевичу Кесельману. Материалы ядовского проекта «Саморегуляция личности» обрабатывались на ВЦ эстонского радио и телевидения, где был создан программный аналог американского пакета SPSS. Л. Кесельман привез копию этой программы в Ленинград. С этого и началась разработка оригинальных программных продуктов для социологов в ИСЭП АН СССР.

Уже через год после создания ИСЭП, в 1976 г. мы решили повторить исследование «Человек и его работа», чтобы увидеть, какие изменения произошли здесь за 14 лет. И опять же стараниями Л. Е. Кесельмана массив данных 1962 г. был заново введен в ЭВМ, и мы получили возможность эти изменения отследить.

⁶¹ Человек и его работа / под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова. М.: Мысль, 1967. С. 366.

⁶² Этот центр был оснащен самыми мощными на то время вычислительными машинами БЭСМ-3 и БЭСМ-6.

Программы «АРФА» и «СКОСИ»

Адаптация эстонских разработок для БЭСМ-6 вылилась в создание пакета программ статистического прикладного анализа (СПА), включающего две большие программы АРФА и САСЭД. Стоит привести краткие описания этих программ.

«Система АРФА (Архив Форматных Анкет) на ЭВМ БЭСМ-6 предназначена для ввода, контроля, редактирования и долговременного хранения социально-экономической информации, задаваемой и форме анкет. Архив организуется на физических носителях внешней памяти ЭВЧ: магнитных лентах (ИП) и магнитных дисках, называем архивными томами. С целью экономии места на носителях и ускорения доступа к информации из прикладных программ анкеты хранятся в архиве в упакованном виде. Совокупность анкет одинаковой структуры (одного формата), относящихся к одному исследованию, образуют так называемый пакет анкет. Для анкет одного пакета задаются паспорт и формат, в которых, в частности, содержатся сведения, необходимые для эффективной записи значений элементов анкеты в памяти ЭВМ. Пакет анкет и формат идентифицируются именем. Чтобы получить доступ к информации из прикладных программ необходимо указать: имя (номер) архивного тома, имя формата и имя пакета. Как правило, каждая хранящаяся в архиве анкета также имеет свой идентификатор — имя (номер), содержащее не более 6 символов.

В один архивный том записываются паспорта, форматы и пакеты, относящиеся к различным социологическим исследованиям. Информация о содержимом каждой зоны архивного тома содержится в каталоге архива, который размещается в фиксированной зоне тома.

В системе АРФА разработаны два достаточно простых языка: один — для описания структуры анкеты (формата), второй — для представления значений элементов анкеты, ниже называемый стандартным языком представления анкеты. Стандартный язык широко используется в системе: для подготовки информации на перфоносителях, для ввода информации с терминальных устройств, для вывода на терминал, на алфавитно-цифровое печатающее устройство (АЦПУ) и на перфоносители»⁶³.

«1. Общие сведения о пакете программ статистического прикладного анализа (спа)

1. Пакет СПА является частью системы анализа социально-экономических данных (САСЭД, предназначенной для, решения задач структурного анализа данных, возникающих в социально-экономических исследованиях).

⁶³ Иголкина Д.В., Клокачев И.В., Панчук Ж.И. Методические рекомендации по использованию системы АРФА // Архив форматных анкет на ЭВМ. Л.: ИСЭП АН СССР, 1987. С. 3.

При работе с пакетом используется входной язык САСЭД, снабженный макросредствами, информационная база системы и управляющие модули СА-СЭД.

Пакет СНА состоит из двух частей. Первая часть пакета реализует построение и анализ одномерных таблиц частот и многомерных таблиц сопряженности. Вторая часть пакета реализует классические методы многомерного статистического анализа: регрессионный, факторный, компонентный, дисперсионный анализ.

Модули пакета реализованы на языке АЛГОЛ-60. Для ЗВМ БЭСМ-6 (транслятор АЛГОЛ-ГДР) и работают под управлением мониторинговой системы — ДУБНА, в ДОС ДИСПАК»⁶⁴.

Отнюдь не все социологи с радостью восприняли появление возможности работать с данными на современном уровне. Сотрудники ВЦ ИСЭП организовали для социологов специальные краткосрочные курсы, где знакомили их с основами работы на ЭВМ и элементарным приемам программирования на языке Алгол-60. Лекции читали Ольга Карловна Даугавет, Евгения Федоровна Озерова и другие специалисты самого высокого уровня. Более того, чтобы облегчить работу социологов с ЭВМ, были разработаны простые формы заявок на различные типы обработки данных.

Все время пока существовал ИСЭП, эта система постоянно совершенствовалась, дополнялась новыми модулями и функциями. В частности, в систему была включена программа детерминационного анализа (разработчик — С. В. Чесноков), совершенствовались и формы выдачи результатов, разрабатывались вспомогательные программы, например для сравнения значимости процентных различий между разными по численности группами респондентов (разработчик — Г. В. Каньгин).

В конце 1970-х гг. группа сотрудников ВЦ ИСЭП под руководством В. Т. Перекреста при активной поддержке В. А. Ядова начала разработку программ многомерного непараметрического анализа социологических данных. Ядов был не только консультантом и первым экспертом, но и первым потребителем этих программ.

Также стоит отметить, что ВЦ ИСЭП имел статус центра коллективного пользования, к его услугам прибегали социологи, этнографы, экономисты многих академических (и не только) учреждений города и страны.

Эра персональных компьютеров

В ИСЭП эту эру предвещал переход на дистанционную работу с ЭВМ. Институт располагался в нескольких зданиях и в самом начале 1980-х гг. на

⁶⁴ Дьяконова О.Н., Заболотный А.М. и др. Система анализа социально-экономических данных. Пакет программ статистического анализа (Методические рекомендации по использованию системы). Л.: ИСЭП АН СССР, 1987. С. 3.

ул. Воинова (основное здание) были установлены терминалы, позволяющие работать с БЭСМ-6, которая находилась на ул. Чайковского, д. 1. Это был заметный прогресс.

На рубеже 1970–1980-х гг. исэповские инженеры и программисты создали портативную машину (РИСЭП) для оперативного сбора социологической информации в полевых условиях — аналог западных систем типа Bellview. Эта машина была представлена на ВДНХ СССР, где получила медаль. Но было их всего одна или две: до серийного производства машина так и не дошла, хотя социологи ИСЭП несколько раз использовали ее. Институт тогда имел оборудованный, в том числе и РИСЭПом, микроавтобус «Латвия», на котором мы ездили в экспедиции по Ленинградской области.

Но воистину революционным стал переход на персональные компьютеры, который в ИСЭП начался в конце 1980-х — начале 1990-х гг. Кстати сказать, социологи обзавелись персональными компьютерами, современными принтерами и ксероксами благодаря фонду Сороса в самом начале 1990-х гг., когда уже вышли из состава ИСЭП АН СССР и вернули себе статус филиала московского Института Социологии РАН.

Освоение персональных компьютеров как бы отодвинуло на второй план отечественные программные продукты. Мы активно начали использовать западные портативные программы: SPSS, Statistica, SAS и др. Более того, современная портативная компьютерная техника и, в частности, развитие сети Интернет, с одной стороны, сделала нас более свободными от привязки к определенному рабочему месту, но, с другой, — разрушило живое профессиональное общение.

Тем не менее разработка отечественных программных продуктов продолжалась и продолжается. Упомяну лишь некоторые из них.

Детерминационный анализ Сергея Чеснокова⁶⁵

Основное достоинство детерминационного анализа, на мой взгляд, состоит в его абсолютной прозрачности: здесь ясен смысл каждого шага, а кроме того, это реальный многомерный анализ, а не «вырванные из контекста» двумерные таблицы. Но у этой программы есть и очень существенный для социолога недостаток, который вытекает из основных ее постулатов-принципов: номинальности, конкретности и ограниченной статистичности.

Авторы программы честно предупреждают, что полученные результаты некорректно распространять на всю «генеральную совокупность», т. к. они справедливы исключительно в рамках конкретной выборочной совокупности, т. е. данного конкретного контекста. Другой недостаток состоит в том, что для получения более «выпуклых» результатов, приходится «идти на ком-

⁶⁵ Подробнее об этом см.: Чесноков С.В. Детерминационный анализ социально-экономических данных. М.: Наука, 1982.

промисс» с принципом конкретности и укрупнять («склеивать») некоторые значения переменных. Иначе статистичность ограничивается чересчур сильно.

В свое время я и мои коллеги из ИСЭП (по преимуществу программисты и математики) с большим интересом и вниманием восприняли не только идеи детерминационного анализа, но и их воплощение в программном продукте. И даже прошли обучение и получили соответствующие сертификаты в центре Сергея Чеснокова. Более того, по согласованию с авторами идеи детерминационного анализа, был создан и включен в состав САСЭД аналог этой программы (А.М. Заболотный). Она реально использовалась социологами, в частности, в исследованиях Сергея Исаевича Голода, в некоторых исследованиях в секторе В. Б. Голофаства. И, наконец, мы провели специальный семинар совместно с С. Чесноковым и его командой.

Тем не менее не случайно социологи-эмпирики в массе своей отнеслись с большим скепсисом к этой программе. А вот медики, физиологи, лингвисты и литературоведы хорошо работают с ней и получают очень интересные и, — главное, — устойчивые результаты. Вероятно потому, что закономерности, обнаруживаемые в этих сферах познания, в большей степени согласуются с детерминизмом и в меньшей степени «нарушают» его.

В анализе реальной социологической практики и в ее критике С.В. Чесноков и его соратники во многом правы. В книге содержится немало тонких и точных наблюдений и замечаний, в частности, по поводу определенной «лукавости» и неточности коэффициентов корреляции. В заключительной главе С. Чесноков рассматривает сходства и различия между детерминационным анализом и традиционными методами исследования связей на основе критерия χ^2 и некоторыми другими традиционными методами математической оценки взаимосвязей между переменными.

И, наконец, в идее детерминационного анализа привлекала ее ярко выраженная гуманистическая направленность, ориентированная на обязательный учет природы человека и дифференцированный подход как к операциям получения исходной информации, так и к операциям, которые используются при ее анализе.

Проблема обустройства рабочего поля социолога

Это был благословенный, но, к сожалению, очень непродолжительный период, когда казалось, что вот, наконец-то, социология востребована. В 1989 г. мы начали мониторинг социально-экономического и социально-политического состояния жителей Ленинграда, т. е. регулярные замеры этого состояния. Обычный ритм проведения социологических исследований: год-два на сбор первичной информации, а затем лет 5 на его обработку и осмысление — уже категорически не устраивал.

Тогда мы по инициативе моего коллеги Геннадия Викторовича Каныгина — программиста и математика — предприняли попытку формализованного описания процесса социологического исследования и поиска подходов к созданию индивидуальной базы социологических знаний. По замыслу эта база должна была включать: словарь основных теоретических понятий, результаты их операционализации; методические и процедурные решения, т. е. анкетные вопросы и их шкалы, а также алгоритмы фиксации перехода от теоретических понятий к их эмпирическим индикаторам. Речь шла о разработке интегральной информационной технологии, в рамках которой профессиональная деятельность социолога могла бы поддерживаться как непрерывный, технологически единый процесс накопления знаний и опыта в интересующей его предметной области. И в этом смысле рабочее пространство социолога было бы обустроено более комфортно.

С самого начала стало очевидно, что работа предстоит большая и что программы вроде статистических пакетов не в состоянии решить такую задачу. Мы остановились на реляционных базах и выбрали для первых опытов СУБД Paradox⁶⁶. Прежде всего, уже имея некоторые образцы подобных решений (та же программа детерминационного анализа, CATI, CAPI и т.п.), решили автоматизировать процесс создания методик, т. е. анкет. Но и пойти дальше — в названных образцах анкета создавалась заново для каждого нового исследования. То, что было задумано, предполагало накопление и использование уже разработанных и апробированных методических решений многократно.

Сложность такого рода работы состоит в том, что ЭВМ сама по себе ничего не может сделать за человека, особенно за программиста. Компьютерная программа выполняет только регулярно и единообразно повторяющиеся действия. Следовательно, каждое необходимое действие нужно, во-первых, хорошо описать, чтобы отчетливо понимать возможность или невозможность его точного выполнения, а во-вторых, провести непростую операцию формализации трудно формализуемых процессов.

Тем не менее проект был реализован сначала на базе СУБД Paradox, а затем в среде программирования Delphi и успешно эксплуатировался при проведении мониторинга благосостояния и политических настроений петербуржцев вплоть до 2008 г.

Реализация этого проекта изначально планировалась на базе персональных компьютеров, и, в принципе, каждый мог использовать разработанную систему индивидуально. К сожалению, коллеги не оценили по достоинству этот проект. Отчасти это понятно: овладение любым новым продуктом требует определенных усилий и времени. А кроме того, как известно, нет пророка в своем отечестве. Впрочем, эта разработка сохранилась на электронных

⁶⁶ Правда, впоследствии было принято решение обратиться к среде программирования DELPHI, которая позволяет те же задачи решать более компактно, создавая исполняющиеся файлы.

носителях, и, думаю, при желании и определенном интересе может быть рe-анимирована.

Инициатором и идейным руководителем еще одной отечественной разработки является соавтор этого доклада — Галина Иосифовна Саганенко.

Программа «Вега»

Более 10 лет назад на английском языке вышла книга Ренаты Тэш⁶⁷, в которой содержался достаточно полный на то время обзор компьютерных программ, предназначенных для анализа и обработки качественных данных. Примерно в 1994 г. мы с моим коллегой Г. В. Каныгиным получили эту книгу и нашли в Интернете демонстрационные версии некоторых из этих программ. В это же время мои коллеги из соседнего сектора проводили совместное с финнами исследование и использовали две программы из описанных Ренатой Тэш (Ethno, AQUAD). Надо сказать, что все мы испытали заметное разочарование: программы эти были громоздки, требовали огромной дополнительной работы, которая, кстати, не всегда приводила к прозрачным результатам.

И в это же время другая наша коллега — Галина Иосифовна Саганенко — «заболела» открытыми вопросами. Но не просто «заболела», а придумала идею компьютерной программы, с помощью которой открытые вопросы можно было бы действительно продуктивно анализировать. Эта идея была реализована математиками из Санкт-Петербургского экономико-математического института РАН Е.А. Каневским, К.К. Боярским и др. В результате появился программный продукт «Вега» (первоначально он имел имя «Дискант»).

Дадим слово авторам и разработчикам этой программы.

«Система ДИСКАНТ предназначена для обработки анкетной информации “мягкого” и “жесткого” типа, а именно, произвольных текстовых ответов на систему открытых и полузакрытых вопросов анкеты и “жестких” ответов на формализованные закрытые вопросы (номинальные, квантованные, количественные, многоальтернативные), а также для совместной обработки информации обоих типов. Основными и наиболее эффективными возможностями системы, на наш взгляд, являются итеративная классификация текстовых единиц (фраз), анализ результатов классификации, сравнение классификации для разных подмассивов и даже разных исследований. Рассмотрим эти возможности подробнее.

1) Решение задач классификации и сопутствующих ей процедур осуществляется в итеративном режиме, порциями, что должно позволить получать чистые и весьма удовлетворительные результаты содержательной классификации высказываний.

⁶⁷ Tesch R. Qualitative Research: Analysis Types and Software Tools. NY, Phil., L.: The Falmer Press, 1990.

2) В рамках общего массива информации система позволяет вести обработку целого ряда различных текстовых подмассивов, требующих автономных процедур классификации и анализа. В рамках каждого подмассива разрабатывается классификатор и в соответствии с ним проводится классификация высказываний. Собственно классификатор отражает структуру, заложенную в содержании текстового подмассива, и, как правило, реализуется в виде “дерева” (как бы “дерева имен”), каждая полная ветвь которого может иметь 1–2 звена-имени. Соответственно структура всех текстовых подмассивов описывается в виде нескольких разных “деревьев”.

3) Обработка отдельного текстового массива предполагает идентификацию всех составляющих его единичных фраз в конечном итоге в соответствии с разработанным классификатором, при этом итоговый результат классификации представляет “дерево с весами” — с указанием для каждого “имени” классификатора количества отнесенных к нему суждений (как бы “дерево имен и частот”). Результаты классификации всех текстовых подмассивов представляют соответственно несколько “дерево с весами”.

4) Разработка классификатора и сама классификация осуществляется внутри системы, не требуя априорных схем, а только в соответствии с содержательным наполнением текстового массива, поиска надлежащего структурирования материала и привлечения доказательств в самом материале. При этом для поиска оптимальных режимов реализации этих двух задач имеется несколько приемов поддержки (в частности, словари и частотные словари фраз, слов и ключевых слов, разные режимы поиска).

5) Система является многоклассификационной, она позволяет независимо друг от друга анализировать множество отдельных текстовых подмассивов с созданием для них собственных классификаторов и классификаций. Классификационных моделей может быть реализовано столько, сколько единичных текстовых полей (открытых вопросов). Но, как правило, количество моделей меньше числа таких полей, поскольку обычно существуют серии вопросов, направленных на сходную социальную тематику “описываемых” одним классификатором.

6) Система “паралельна” в том смысле, что она позволяет переходить от одного подмассива (в любой момент реализации его классификационной модели) к другому и выполнять требуемые для него операции.

7) Система “диалоговая” в том смысле, что решения о вводе классов в классификаторе, о непосредственной классификации фраз в соответствии с позициями классификатора, об идентификации фраз с оптимальными классифицированными суждениями принимает исследователь, система же только предлагает средства оптимального выбора из множества близких решений.

8) Система проверяема относительно всех ее узловых решений, а при наличии нерелевантности позволяет вносить исправления.

9) Результаты классификации можно сопоставлять для разных текстовых подмассивов и подмассивов респондентов (с предварительным формиро-

ванием базы “вторичных признаков”). В принципе можно сопоставлять результаты совокупности панельных исследований. В целом это одна из наиболее эффективных и оригинальных процедур системы»⁶⁸.

Г. И. Саганенко активно использовала эту программу в процессе обучения студентов-социологов, с ее помощью выполнено несколько десятков курсовых и дипломных работ. Некоторые из результатов этих работ опубликованы в двух небольших книжках⁶⁹.

Новейшие веяния в этой сфере: Data Mening, Big Data и другие

К сожалению, модные нынче компьютерные программы отнюдь не «прозрачны». Они выдают «красивые», разноцветные результаты (цветные пятна неправильной формы), интерпретация которых сводится к примитивным простым распределениям. Впрочем, настолько в произвольной форме, что каждый волен их интерпретировать на свой взгляд, и два интерпретатора могут прийти к диаметрально противоположным результатам. Это, что касается Data Mening.

Другая печаль — многообещающие Big Data. Вокруг этой идеи слишком много иллюзий. Действительно, широкое распространение многочисленных баз данных, программ компьютерного слежения за поведением граждан (видеонаблюдение на дорогах, в супермаркетах; расчеты по банковским картам, фиксация поведения пользователей различных сайтов в сети Интернет и т. п.) создают неприятное ощущение, что каждый из нас (обычных людей) постоянно находится в «зоне наблюдения» неких (чаще всего враждебных нам) наблюдателей. Все мы «просвечиваемся» насквозь и глубже. Но что из этого громадного информационного массива может извлечь социолог? Впрочем, можно также усомниться и в том, что что-то из этого моря информации (без особого труда) может извлечь криминалист, или психолог, или педагог⁷⁰.

Естественно, мы не против новых компьютерных технологий, но, как профессиональные социологи, мы пока что видим (в частности в Big Data) не столько реальные «прорывы» в возможности социологического анализа социальных процессов, сколько покушение на частную жизнь граждан и их гражданские права.

Стоит обратить внимание также и на новое понятие «параданные», введенное в научный оборот Д. Рогозиным. Этим термином обозначаются дан-

⁶⁸ Каневский Е. А., Саганенко Г. И. Концептуальное обоснование компьютерного анализа массивов с текстами // Социология 4М. 1997. № 9. С. 65–81.

⁶⁹ Многообразие возможностей социологического изучения сферы образования / под науч. ред. Г.И. Саганенко. Ч.1-2. СПб.: ГНУ ИОВ РАО, 2004.

⁷⁰ Тут скорее встает вопрос о «правах человека», которые, вероятнее всего, безнаказанно нарушаются с помощью суперсовременной техники и технологии.

ные, которые фиксируются в ходе современных, прежде всего, автоматизированных компьютерных опросов (число отказов от опроса, например, продолжительность интервью, а иногда и полная его запись). При этом фиксируется также номер телефона отказавшегося. Таким образом, социологи оказываются «под колпаком» у ведомств, которым «нет возможности отказать», если они затребовали (а тем более, если просто «изъяли») имеющуюся у вас информацию.

Вместо заключения О компьютерной грамотности социологов

При всем этом есть еще одна печаль. Многие из социологов нашего поколения⁷¹ просто «не дружат» с компьютерной техникой: в лучшем случае используют ее как усовершенствованную пишущую машинку. Современные поколения социологов вполне владеют компьютерными технологиями, но... весьма избирательно. Приоритетными для них скорее оказываются разнообразные «поисковики», социальные сети, оперативные базы данных и т. п. А вот статистический анализ первичной социологической информации, скажем, с помощью SPSS, SAS или Statistic для многих молодых уже оказывается проблематичным. Это и понятно отчасти: ведь традиционная количественная социология нынче вышла из моды. А жаль. Так часто бывает, когда вместе с водой выплескивают и ребенка.

Литература

1. Дьяконова О.Н., Заболотный А.М. и др. Система анализа социально-экономических данных. Пакет программ статистического анализа (Методические рекомендации по использованию системы). — Л.: ИСЭП АН СССР, 1987.
2. Иголкина Д.В., Клокачев И.В., Панчук Ж.И. Методические рекомендации по использованию системы АРФА // Архив форматных анкет на ЭВМ. — Л.: ИСЭП АН СССР, 1987.
3. Каневский Е.А., Саганенко Г.И. Концептуальное обоснование компьютерного анализа массивов с текстами // Социология 4М. — 1997. — № 9. — С. 65–81.
4. Многообразие возможностей социологического изучения сферы образования / под науч. ред. Г.И. Саганенко. Ч. I: Обоснование и технологии социологических исследований, базированных на текстах. — СПб.: ГНУ ИОВ РАО, 2004. — 116 с.
5. Многообразие возможностей социологического изучения сферы образования / под науч. ред. Г.И. Саганенко. Ч. II: Прикладные технологии в социологическом изучении образования. — СПб.: ГНУ ИОВ РАО, 2004. — 157 с.

⁷¹ По классификации Б.З. Докторов, мы относимся к третьему поколению советских-российских социологов.

6. Человек и его работа / под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова. — М.: Мысль, 1967. — 366 с.
7. Чесноков С.В. Детерминационный анализ социально-экономических данных. — М.: Наука, 1982. — 168 с.
8. Tesch R. Qualitative Research: Analysis Types and Software Tools. — NY, Phil., L.: The Falmer Press, 1990.

Г. В. Каныгин

КОМПЬЮТЕРНЫЕ МЕТОДЫ В СОЦИОЛОГИИ

Введение

Под компьютерными методами в социологии обычно понимаются программные средства, с помощью которых исследователь решает ту или иную задачу, возникающую перед ним при выполнении методических процедур социологического исследования. Статистический пакет позволяет накапливать и обрабатывать данные опросов, пакет анализа качественной информации дает возможность концептуализировать свидетельства информантов и т. д. Статья отстаивает два тезиса, принципиально важных с точки зрения прикладного применения компьютерных средств в социологии. Во-первых, спецификой компьютерных методов является возможность воспроизводить особые отношения между аналитическими обозначениями. В числе таких отношений: полиморфизм, наследование, модульность и другие, которые характеризуют функциональность именно компьютерного моделирования. Во-вторых, указанная функциональность, доказавшая свою эффективность во многих предметных областях, не нашла применения в составе социологического исследовательского инструментария. Так, формулируя программу на естественном языке, социолог теряет возможность добиться концептуальной строгости формулировок и дает основание не доверять последующей операционализации.

Автор обращает внимание на онтологические методы, позволяющие формировать документы социологического исследования (программу, анкету, отчет и др.) в аналитическом виде. Основная идея онтологических методов состоит в описании предметной области с помощью понятий и явных отношений между ними. Причем эти методы могут применяться не только на стадии обработки полученных данных, но и на фазе формулирования концепции и программы исследования. В статье предпринята попытка объяснить, в чем состоят функциональные ограничения современных компьютерных методов в социологии, и каким образом онтологические методы могут снять эти ограничения, предоставляя социологу новые возможности концептуальной работы.

Компьютерные утилиты и компьютерные модели в работе социолога

В числе программного инструментария, находящего практическое применение в исследовательской деятельности социолога, выделим пять основных

классов программных продуктов. Во-первых, программы общего назначения (браузеры, паковщики, коммуникационные программы, «просмотрщики» графических файлов и т. д.), т. е. утилиты, с помощью которых социолог организует свой компьютерный мир пользователя. Эти программы одинаково востребованы как социологом, так и физиком или инженером — они необходимы любому пользователю компьютера.

Во-вторых, программы работы с текстовыми файлами или текстовые редакторы (процессоры), которые представляют для социолога, условно говоря, более высокую ценность, чем, скажем, для инженера. Дело в том, что текст — это компьютерная ипостась естественного языка, являющегося основным инструментальным средством, с помощью которого гуманитарий описывает предмет своей профессиональной деятельности. На сегодняшний день текстовый редактор существует зачастую в составе офисного пакета — Microsoft Office, Open Office, Borland Office и др.

Средства офисного пакета дополняют друг друга — электронную таблицу можно вставить в текстовый файл, а отформатированный текст может без изменений стать частью презентации. Тем самым социолог оказывается волен дополнить вербальное описание действительности новыми компьютерными возможностями, которые предоставляет тот или иной офисный пакет. Другими словами, можно считать, что офисный пакет принципиально не меняет исконную ориентацию социолога описывать социальные отношения с помощью словесных утверждений, а расширяет текстовые формы такого описания в виде графики, диаграмм, таблиц и других структурных моделей, интегрированных в текстовый поток рассуждений.

В-третьих, программы, выражающие собой одну из мощных методологических традиций в социологии. Речь идет о количественных методах в социологии и статистических пакетах обработки данных. Традиционно профессиональная деятельность социолога проходит под влиянием позитивистских идей или количественной социологии. Так, В. Ядов в своей монографии фактически отождествляет понятия «социального факта» и «статистического факта» (Ядов 2003: 61). Опираясь на эту традицию, социологи широко применяют статистические пакеты. В их числе: SPSS, Systat, Statistica, R и др.

Как показывает само название указанных программных средств, они имеют не только социологические области применения. Их «научным ареалом» оказываются любые исследования, проводимые на основе статистических предположений — выборка как модель генеральной совокупности, наличие матрицы наблюдений «объект — признак», случайные переменные и др.

В-четвертых, данные рассматриваются как важная основополагающая основа не только в компьютерных системах, нашедших применение в социологии. Например, А. Давыдов неоднократно обращал внимание коллег на современные направления развития компьютерной методологии, которые характеризуют развитие самой социологии (Давыдов 2008, 2010).

В-пятых, наряду с процедурами количественного исследования (также применимыми, например, в зоологии и складском учете) в социологии существуют собственные специфические методы, которые отделяют ее от других дисциплин, обращающихся к статистическим идеям. Среди таких методов укажем анкетирование и анализ качественных данных.

Анкетный метод наряду с многочисленными методическими наработками, имеющими давний путь развития (см., напр.: Newman 1994), на сегодняшний день развивается на основе специальных программ. Такие программы представляют собой модели особенных методических инструментов — анкеты, инструкции интервьюеру, задания по выборке и др., а также модели действий с этими инструментами — маршрутизации опроса, коллективного выполнения интервьюерами квотного задания, обработки ответов респондентов, связанной с формулировками анкеты опроса и т. д.

Существуют различные виды анкетирования — телефонное, личное, через Интернет и др. По-видимому, наиболее полно идеи компьютерного моделирования специфических социологических методов реализованы применительно к телефонному интервьюированию. Соответствующий класс программных средств получил название компьютерного ассистирования телефонному интервьюированию (computer assisting telephone interviewing, CATI). Существует ряд коммерческих программных продуктов, к сегодняшнему дню прошедших многолетний путь развития. Не претендуя на монографическую широту охвата, вспомним ряд таких программ, безусловно востребованных на рынке: Bellview, Blaise, MaCATI, Sphinx, Survey System, TRIC TRAC.

Наряду с CATI-системами к числу компьютерных моделей сугубо социологических исследовательских процедур относятся пакеты анализа качественных данных (АКД) или нечисловой информации. Как и в случае с поддержкой анкетирования по телефону, эти программы имеют ясный прообраз в области социологических методов: полевую работу социолога по сбору сведений у лиц, оказавшихся наблюдателями интересующих социолога событий. Практические условия такого сбора предполагают работу с помощью «карандаша и бумаги»: социолог формулирует вопросы информанту и записывает его ответы. Вопросы и ответы — это тексты на естественном языке. Такая полевая исследовательская работа выглядит естественной как для социолога, так и для его информанта.

Однако полевая работа такого рода означает выход за рамки традиционных методов анкетирования, предполагающих четко структурированный опросник, заранее сформулированные варианты ответов, последующие способы статистической их обработки. Другими словами, полевая работа выводит социологическую методологию из позитивистской колеи и заставляет социолога говорить о качественных исследовательских методах. С точки зрения интересующих нас проблем компьютерного моделирования в социологии, возникающее различие наглядно видно в изменении представления о данных, которые получает социолог в результате своих творческих усилий.

Социологические данные, рассматриваемые в социальных науках как фактологическая основа исследования, подразделяются на два типа: количественные и качественные. Эти типы различаются операциями со значениями. Для количественных данных такими операциями служат известные количественные действия: сложение, вычитание, умножение и т. д.

Качественные или нечисловые данные могут быть подвергнуты другим операциям: фрагментированию, объединению и связыванию фрагментов, кодированию и т. д. Конкретный вид операций с качественными данными задается их форматом. Широко распространенными форматами являются: текстовый, аудио и видео.

В гуманитарных исследованиях качественные данные появляются из различных источников: полевые заметки социолога, интервью политического деятеля, беседа с информантом, рисунки этнографа и т. п. Один и тот же источник может поставлять данные разных форматов. Например, интервью может быть оформлено в виде текста или аудиофайла.

В отличие от количественной информации нечисловые данные легко интерпретируются людьми, вовлеченными в гуманитарный проект — информантами, аналитиками, заказчиками и т. д. (далее — акторы качественно-го исследования или просто — акторы), т. к. представляют собой ясный аналог рукописи, звуков речи или рисунка. Однако невозможность выполнения с качественными данными количественных операций, имеющих длительную традицию становления и развития в сфере точных наук, порождает характерные проблемы анализа такого сорта «очевидных» свидетельств — обзорности всей совокупности мнений; согласования суждений, найденных в разных источниках; оценки важности отдельных свидетельств и т. п.

Приемы, методы и методология решения этих проблем сложились в предметную область анализа качественных данных (АКД, синоним — изучение нечисловой информации). На сегодняшний день АКД существует в виде компьютерных программ, исследований по проблемам их разработки и совершенствования, а также методологии их применения в социологических проектах. О том, что такое современный анализ качественных данных и как выглядят программы АКД, можно получить представление, ознакомившись с материалами популярного Интернет-ресурса, созданном при Сюррейском университете (CAQDAS Networking project).

Обратим внимание, что представление о качественных данных выкристаллизовалось в ходе развития методов самой социологии. За последние примерно двадцать лет этому способствовали дискуссии о соотношении количественных и качественных подходов в социологии (Ragin 1987; Neuman 1994; Denzin, Lincoln 1998), разрастание техник анализа качественных данных до масштабов методов построения теорий (theory building) (Kelle, 1997), осмысление функций кодирования и реконструирования данных (coding and retrieval functions) с помощью положений grounded theory (Gibbs, Friese, Mangabeira 2002, May, Charmaz 2006) и другие сугубо социологические достижения.

В последние годы бурно развивалось еще одно представление о данных — big data, порожденное развитием информационных технологий в многообразных сферах общества. «Большие данные» становится социологическим феноменом в силу своего проникновения в различные области социальной жизни. Описание процесса «социализации данных» можно найти в работе А. Сократилина (2016). Подчеркивая обусловленность появления любых данных предшествующей постановкой задачи по их сбору и интерпретации, автор указанной статьи отмечает недостаточное развитие методов, позволяющих выявлять «социологический смысл» в больших данных. В качестве общего направления развития таких методов в статье предложено построение математических моделей (Там же: 41).

Мне представляется не менее многообещающим обратиться собственно к компьютерной методологии, бурное развитие которой в виде языков программирования высокого уровня позволило возникнуть не только самому феномену big data, но и зафиксированному социологами новому социальному явлению — информационному обществу (Castells, 2000). Рассмотрим более внимательно, в чем состоит инструментальная специфика компьютерных методов, практически не используемая сегодня при концептуализации предмета социологического исследования.

Докомпьютерные основы компьютерных моделей

В работе А. Давыдова (2010) приведена впечатляющая картина современных методов, способных расширить инструментарий социолога. Составляющими этой картины служат различные срезы представления о big data. Воспользуемся терминологией указанной монографии с тем, чтобы подчеркнуть важность анализа предметных отношений, которые предполагается отобразить с помощью big data.

Суперкомпьютинг (supercomputing) и блогосфера. «Для изучения визуальных изображений начали использовать визуальный суперкомпьютинг» (Там же: 182). В монографии с помощью удачно выполненных иллюстраций проводится мысль, что «визуальный суперкомпьютинг позволяет эффективно объяснять, анализировать, моделировать и прогнозировать строение, динамику и содержание 3D социальных сетей» (Там же: 194). Но стоит отметить, что 3D социальные сети — это довольно специфичный пример социального взаимодействия. Объект исследования сам порожден информационной технологией. Также следует отметить, что «использование визуальных метафор для описания сложных динамических социальных систем» (Там же: 45) позволяет говорить об иллюстративном характере вычислений.

Поэтому следует разделить: во-первых, идею визуализации; во-вторых, супервычисления; в-третьих, теоретические понятия, которые описывают социологическую предметную область и предшествуют компьютерному моделированию. Другими словами, думая о big data с позиций компьютерных

методов в социологии, хотелось бы видеть в них оригинальный способ моделирования сугубо социологических представлений, порожденных природой социальных отношений, а не попытку проиллюстрировать очередную формальную конструкцию на материале социологии. В этой связи интересна попытка моделирования с помощью big data исконно социологического понятия — социальной структуры.

Гранулярная теория социальной структуры. В отличие от 3D сетей социальная структура уже не столь очевидный объект. Поэтому сразу же встает вопрос, в каких терминах его моделировать. А. Давыдов предлагает обратиться к терминологии А. Маслоу. Не оспаривая выбора автора, все же вспомним общий тезис, характерный для социальных наук: сколько авторов, столько и мнений. Разумеется, более чем известный американский социальный теоретик авторитетен для любого социолога. Вместе с тем предложения А. Маслоу лежат явно в плоскости позитивистской традиции и могут быть проинтерпретированы с помощью любых методов, позволяющих осуществлять операции с количественными данными.

И в этом случае не важно, «большими» или «малыми» являются эти данные, важно лишь, чтобы они отражали реальные социальные отношения, т.е. служили бы их моделью. В этой связи показателен рис. 8 (см.: Там же: 223), на котором представлена «Системная модель средств удовлетворения потребностей, потребностей и социальных классов». Моделью описывается набор показателей: Доход, Образование, Профессия, Потребности в самоактуализации, Потребности в самоуважении, Потребности в социальных связях, Потребности в безопасности, Физиологические потребности, Upper class, Upper middle class, Lower middle class, Working class, Lower class. Их всего 13.

Эти показатели являются некими агрегатами или артефактами, которые вводит исследователь, опираясь на свой опыт. Несмотря на авторитет американского исследователя, гипотетический «социальный инженер», стремящийся применять компьютерные методы в социологии адекватно объекту, рассматривая эту модель, просто не верит в то, что 13 показателей могут раскрыть, что такое «удовлетворение потребностей» и другие феномены, описываемые моделью. Источник недоверия состоит в том, что агрегатные или обобщенные понятия — доход и др. — неконтролируемым образом огрубляют исходное социологическое представление, в данном случае о социальной структуре.

Сам автор монографии, предлагающий использовать гранулярную модель для описания социальной структуры, вполне отдает себе отчет в спорности такого предложения. На с. 223 читаем: «Схема является упрощенной потому, что в ней не обозначены все обратные связи, среди средств удовлетворения потребностей представлены только некоторые традиционные объективные показатели принадлежности к социальному классу, дано одно из возможных обозначений социальных классов и уровня грануляции» (Там же).

В этой связи сомневающийся читатель вправе сформулировать дополнительные вопросы: как «обозначить все обратные связи»? Почему показа-

тели «объективны», если существуют различные точки зрения на социальную структуру? Как консолидировать различающиеся точки зрения, в частности, конструктивно представить *все возможные* обозначения социальных классов? Все эти вопросы, разумеется, не относятся к гранулярной теории, а порождены позитивистскими рамками, в которых эта теория предлагается к применению. Поэтому ответы на них следует искать вне гранулярной теории.

Существует еще одно методологическое сомнение в том, насколько уместна именно гранулярная теория для цели моделирования социальной структуры. Это сомнение возникает в результате знакомства с другими предложениями по аналогичному сюжету. И. Таганов и О. Шкаратан в 1969 г. предложили для целей описания социальной структуры обратиться к энтропийному анализу. Это же предложение повторено О. Шкаратаном и Г. Ястребовым относительно недавно (Шкаратаном, Ястребовым 2007). В обоих исследовательских линиях — гранулярной и энтропийной — предметная область моделирования одна и та же — социальная структура, а аппарат моделирования, судя по названиям — разный.

Однако обе позиции похожи не столько по предметной области — социальной структуре, сколько по допущениям и процедурам введения базовых понятий моделирования. Этими понятиями являются признаковое пространство и связанные с ним посылки, которые позволяют ввести показатели, значения которых преобразуются с помощью операций, предписанных моделями обоих видов. Характерно, что авторы указанных подходов к моделированию одной и той же социологической предметной области не демонстрируют естественное стремление консолидировать свои предложения. На мой взгляд, это объясняется тем, что сами предложения относятся к фазе операционализации, а не концептуализации представления о социальной структуре. Фаза концептуализации, на которой, собственно, и выполняется обоснование той или иной схемы операционализации выпадает из рассуждений авторов как гранулярного, так и энтропийного моделирования.

Отметим, что для понимания научных проблем применения компьютерных методов в социологии необязательно анализировать понятийный аппарат *big data*, т. к. эти проблемы порождены предметной областью самой социологии. В частности, сопоставляя предложения Маслоу с идеями качественных методов в социологии, можно видеть недостатки первых и пафос развития вторых. Описывая социальную структуру, приходится признать, что действительное разнообразие исследуемых случаев настолько велико, что модельные средства не могут строиться на агрегатных терминах, без явного прописывания отношений таких терминов с их компонентами⁷².

⁷² И термины, и компоненты можно называть по-разному: концепты, понятия, экземпляры, значения, клоны, типы, классы и т. д. Единственно важно, как с их помощью организовать сбор сведений у информанта, превращая их в информацию.

Разумной целью указанного прописывания является не декомпозиция агрегатных терминов в виде координат гипотетического признакового пространства, а предоставление информанту эффективных средств самоидентификации с конкретными исследовательскими ситуациями. В идеале формальные средства социальной методологии должны давать каждому актору (индивиду, социальной группе, институту и др.) возможность создавать *собственные структуры* представлений, скажем, о доходе. Такая позиция является классической установкой качественного исследования, выраженной в виде научной методологии, т. е. средств оперирования понятиями и явными отношениями между ними.

Конечно, в случае конструктивного воплощения этой установки появится огромное разнообразие понятий. Это породит проблемы в сравнении с классическими моделями. Например, как согласовать массы структурированных мнений? В каких терминах наука может «обслужить» акторов так, чтобы получилось по А. Шюцу?⁷³ Кто-то избранный должен предложить унифицирующие термины или акторы по примеру блогосферы сами будут лепить образ мира, может быть, начав с создания новой информационной технологии? И т. д.

Какое компьютерное моделирование нужно социологу

Опираясь на вышеприведенные соображения, попытаемся сформулировать направления развития компьютерного моделирования в социологии, исходя из методологических нужд самой социологии.

Любое социологическое исследование включает в себя три основные аналитические стадии — концептуализацию, операционализацию и измерение объекта или предмета исследования. Теоретической проблемой является создание конструктивных средств, способных эффективно содействовать аналитическим усилиям социальных ученых на фазе концептуализации.

Практическим следствием нерешенности указанной проблемы является концептуальная разобщенность социологических исследований. В результате резко снижаются возможности систематической работы по научному описанию и анализу социальных процессов.

На первый взгляд, желаемая концептуальная интеграция социологических исследований может быть получена путем применения готовых компьютерных средств. В качестве таковых можно вспомнить сложившиеся классы программных продуктов: связующее программное обеспечение (middleware), системы управления базами данных (database management system, DBMS), системы управления содержимым (content management system, CMS).

⁷³ См.: «действительно, самый серьезный вопрос, на который методология общественных наук должна дать ответ, состоит в следующем: как возможно сформировать объективные понятия и объективно верифицируемую теорию субъективно значащих структур?» (Шюц 1994: 378).

Однако применительно к социологической проблематике такой общий подход нельзя считать удовлетворительным, т. к. предметом концептуальной интеграции, достигаемой с помощью упомянутых информационных решений, служат модели, развитые в компьютерных науках — различные форматы данных, реляционные базы, языки разметки и т. п. Интеграция такого сорта не учитывает особенности социологических методов, которые принципиально важны при их применении: существенное использование естественно-го языка в качестве средства коллективной концептуализации предмета исследования, компьютерный непрофессионализм информантов, обращения к метафорам, огромное многообразие связей «социологических объектов», конструируемых самими людьми и т. д. Эти игнорируемые концептуальные особенности должны быть учтены при разработке компьютерных средств интеграции, ориентированных на социологические приложения.

В современной мировой науке существуют два основных направления интеграции концептуальных описаний, возникающих в социологических исследованиях. Выше они поименованы как системы компьютерного ассистирования интервьюированию (computer assisting interviewing systems) — КАИС и пакеты анализа качественных данных (qualitative data analysis software, QDAS) — ПАКД. КАИС развиваются как модели анкетного метода, которые воспроизводят анкету опроса, маршрутизацию при интервьюировании, процесс заполнения выборки, интеграцию инструментов опроса с получаемыми данными и т. п. ПАКД основаны на имитации действий социолога в процессе концептуализации текстовых свидетельств информанта, получаемых в процессе полевой работы — фрагментировании, упорядочивании и обобщении кодов, их повторном использовании и т. п.

Однако и тот, и другой подходы, ориентируясь на сложившиеся практики получения эмпирической информации в социологии, не предоставляют пользователю инструментальных средств, способных эффективно ассистировать социологу на начальных фазах концептуального описания предмета исследования, например, при составлении программы, на стадии отработки понятийных конструкций опроса, в анализе непротиворечивости разрабатываемого концептуального инструментария и др.

Кроме того, указанные программные средства компьютерной интеграции социологических методов не дают в распоряжение их пользователя современной функциональности ИТ-технологий — отношений наследования, инкапсуляции, видимости, модульности и др. Конечно, с целью создания возможности непосредственного использования этой функциональности в качестве инструмента социологической концептуализации можно обратить внимание на существующие онтологические системы — Protégé-2000, Ontolingua-1997, Chimaera-2000, InTez, OntoUML Editor и др.

Но принципы развития и структуры существующих онтологических методов предназначены для моделирования «естественно-научных» предметных областей, в которых осуществимо выделение реально существующих объек-

тов, указание их свойств, выявление природно-обусловленной иерархии и т.п. Как следствие, языки формальных спецификаций онтологии включают в себя развитые средства типобразования; операторы, основанные на числовых значениях; аппарат наследования количественных свойств объектов и т.п.

В то же время концептуализация в социологии проводится по другим основаниям. Социологические определения создаются с точностью до индивида (Вебер 1990). Социальная реальность конструируется самими участниками социальных процессов (Бергер, Лукман 1995). Социолог описывает социальный объект с помощью поименований (Чесноков 2001), а не в числовом виде. Добавим к этому, что количественные утверждения, используемые на фазе социологической концептуализации («большие группы людей», «все население», «доходы возросли» и др.), являются метафорами, функционирующими до стадии операционализации понятий, с помощью которых вводят эти метафоры.

Как следствие, с точки зрения прикладного социологического применения, существующие онтологические методы перегружены средствами моделирования, которые не нужны социологу на фазе концептуализации предметной области. В то же время эти компьютерные инструменты обладают способностью алгоритмического контроля «концептуальных действий» лиц, которые взаимодействуют с их помощью. Например, алгоритмы компиляции исполняемого кода на основе отдельных модулей способны контролировать концептуальные усилия команды программистов. Контроль такого сорта крайне необходим в ходе социологической концептуализации, построенной на естественном языке и приводящей, по выражению М. Алле (1994), к «литературной теории», не проверяемой на практике.

Однако внедрение онтологических методов в социологический инструментарий затруднено громоздким языком спецификации, что требует от лиц, занятых концептуализацией, значительных дополнительных трудозатрат и сильной мотивации. Но отмеченная нацеленность современных онтологических подходов на «естественно-научное» моделирование делает усилия по их освоению малооправданными для социолога. В результате собственная функциональность современных информационных технологий оказывается недоступной в социологическом исследовании. В частности, онтологический подход невозможно применить для целей коллективного построения знания о социальных процессах.

Заключение

Проблема применения онтологических методов, значит, и внедрения современной компьютерной функциональности в социологические исследования состоит не в изъянах «онтологической идеи» применительно к гуманитарным наукам. Недостатком является способ воплощения самой идеи. Ав-

тору представляется актуальной реализация современной компьютерной функциональности на основе наглядных структур, практическое применение которых не требует от пользователя высоких трудозатрат на свое освоение. Такой подход позволяет повысить качество социологического исследования на стадии его концептуальной проработки за счет выявления утверждений *ad hoc*; отслеживания высказываний, противоречащих друг другу; уточнения положений, не понятных участникам исследования и т. п.

Литература

1. Алле М. Современная экономическая наука и факты // THESIS. — 1994. — Т. 2. — Вып. 4. — С. 11–19.
2. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. — М.: Медиум, 1995.
3. Вебер М. О некоторых категориях понимающей социологии // Вебер М. Избр. произведения / сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; предисл. П.П. Гайденко. — М.: Прогресс, 1990. — С. 494–546.
4. Давыдов А.А. Конкурентные преимущества системной социологии // Официальный сайт ИС РАН. — 2008. URL: <http://www.isras.ru/publ.html?id=855> (дата обращения: 05.01.2016).
5. Давыдов А.А. Социология 2. 0: методические вызовы. 2010. URL: http://www.ssa-rss.ru/abstract_bank_Kry/1263883635.pdf (дата обращения: 05.01.2016).
6. Сократилин В. Загадки «Больших данных» или From Big Data to Куда-то...// Телескоп. — 2016. — № 1(115). — С. 31–42.
7. Таганов И.Н., Шкаратан О.И. Исследование социальных структур методом энтропийного анализа // Вопросы философии. — 1969. — № 5.
8. Чесноков С. В. «Мне интересен человек как человек...» // Социологический журнал. — 2001. — № 2. — С. 63–122.
9. Шкаратан О.И., Ястребов Г.А. Выделение реальных (гомогенных) социальных групп в российском обществе: методы и результаты // Прикладная эконометрика. — 2007. — № 3 (7). — С. 95–118.
10. Шюц А. Формирование понятия и теории в общественных науках // Американская социологическая мысль / под ред. В.И. Добренкова. — М.: МГУ, 1994. — С. 372–381.
11. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. — 7-е изд. — М.: Добросвет, 2003.
12. Bellview. URL: http://www.mrsurvey.com/products_services/software/bellview_cat1.htm (дата обращения: 05.01.2016).
13. Blaise. URL: <http://www.blaise.com/> (дата обращения: 05.01.2016).
14. CAQDAS Networking project. URL: <http://caqdas.soc.surrey.ac.uk/> (дата обращения: 05.01.2016).
15. Castells M. The Rise of the Network Society. The Information Age: Economy, Society and Culture. — 2nd ed. — Vol 1. — Malden: Blackwell, 2000.

16. Charmaz K. *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. — London; New Delhi: Thousand Oaks: Sage, 2006.
17. Denzin, N. K., Lincoln Y. S. *Entering the field of qualitative research. Strategies of Qualitative Inquiry*. — London: Sage, 1998
18. Gibbs G. R., Friese S., Mangabeira W.C. *The Use of New Technology in Qualitative Research. Introduction to Issue 3(2) of FQS [35 paragraphs]. Forum Qualitative Sozialforschung // Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal]*. — 2002. — № 3(2). URL: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-02/2-02hrsg-e.htm>. (дата обращения: 05.01.2016).
19. Kelle U. 'Theory Building in Qualitative Research and Computer Programs for the Management of Textual Data' // *Sociological Research Online*. — 1997. — Vol. 2. — № 2. URL: <http://www.socresonline.org.uk/2/2/1.html> (дата обращения: 05.01.2016).
20. MaCATI. URL: <http://www.senecio.com/#!services/ca4p> (дата обращения: 05.01.2016).
21. Neuman W. L. *Social research methods: qualitative and quantitative approaches*. — Allyn and Bacon, 1994.
22. Ragin C.C. *The comparative method: moving beyond qualitative and quantitative strategies*. — Berkeley; Los Angeles; London: University of California Press: Sphinx, 1987: URL: <http://www.lesphinx-developpement.fr/en/> (дата обращения: 05.01.2016).
23. Survey System. URL: <http://www.surveysystem.com/survey-software.htm> (дата обращения: 05.01.2016).
24. TRIC TRAC. URL: <http://www.trictrac.com/> (дата обращения: 05.01.2016).

М. С. Полтинникова
МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ
В КАЧЕСТВЕННОЙ СОЦИОЛОГИИ

Введение

Применение математики в социологии в первую очередь строилось на исследованиях в рамках количественных методов и приводило к задачам математической статистики. Более того, математическая статистика развивалась благодаря проблемам, которые формулировались для разнообразных прикладных целей, в частности, в области социологии. Примером может служить нечисловая статистика. Оригинальный математический аппарат этой области математики доставляет нам знание того, какие рассуждения на нечисловых шкалах математически допустимы и приводят к корректным результатам исследования, а какие нет (Толстова 2000; Андреенков, Орлов, Толстова 1985; Орлов 2004).

Исследования в рамках качественных методов всегда проводились вне каких-либо математических моделей. Это связано с тем, что качественные методы часто применяются тогда, когда исследователь имеет нечеткое интуитивное представление о предмете исследования и хочет составить качественно верное представление о нем (Ядов 1991; Тематический портал, посвященный анализу качественных данных 2015).

Мы предлагаем использовать математические модели на графах для анализа качественной социологической информации. Такие модели применимы для создания и проверки непротиворечивости и логической связности словаря, который используют исследователи и информанты в рамках некоторого конкретного исследования. Поскольку созданный таким способом словарь содержит связи между понятиями, его можно назвать онтологией. Более точно «онтология — это формальное описание договоренности группы людей о том, что и как у них называется, какими свойствами может обладать, в каких отношениях участвует и каким ограничениям удовлетворяет» (Бениаминов, Лапшин 2012).

Создание онтологии в рамках исследования позволяет избежать искажения смысла высказываний при общении исследователей между собой и с информантами. Длительное ведение подобных онтологий направлено на осмысление и единое использование социологических понятий различными школами и в конечном счете способствует построению логически связного социального знания.

Построение модели

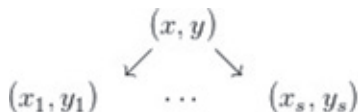
Понятие — это элементарная аналитическая единица (аналитическое обозначение), с помощью которой актор может назвать (поименовать, описать) любой заинтересовавший его сюжет.

Понятия порождают неупорядоченное множество $T = \{t_1, t_2, \dots, t_q\}$, тезаурус, где формально t_i — это слова или словосочетания, а q — их количество. В первом приближении можно считать, что T — это словарь.

Наш подход требует, чтобы актор для обозначения какого бы то ни было объекта использовал пару понятий. Мы фиксируем не только аналитическое обозначение некоторого объекта, но и аналитическое обозначение условий, в которых этот объект рассматривается, то есть контекст.

Пусть $P = \{(x_1, y_1), \dots, (x_s, y_s)\} \in T \times T$ — множество пар, введенных автором к некоторому моменту разработки тезауруса.

Контекстно-фиксированное разъяснение или *ветвление* — это одноуровневый ориентированный граф E с вершинами из P и единственной корневой вершиной:



Краткая запись ветвления имеет вид: $e : (x, y) \rightarrow \{(x_1, y_1), \dots, (x_s, y_s)\}$.

В зависимости от местоположения понятия в структуре ветвления будем называть x — *термином*, y — *контекстом*, x_k — *пояснением*, y_k — *контекстом пояснения*.

Пару (x, y) назовем *головной*, а пару (x_k, y_k) — *разъяснением*, множество $\{(x_1, y_1), \dots, (x_s, y_s)\}$ будем называть *множеством разъяснений*.

Одно и то же понятие тезауруса может выступать в качестве термина, контекста или пояснения в разных ветвлениях.

Наличие в структуре e контекстов позволяет моделировать многозначность понятий. Обозначим через $E = \{e_1, e_2, \dots, e_k\}$ множество всех ветвлений для терминов из T .

Понятие называется *однозначным*, если оно является разъясняемым ровно в одном ветвлении множества E .

Понятие называется *многозначным*, если оно является разъясняемым более чем в одном ветвлении множества E .

Пример

На рис. 1 показаны ветвления некоторого тезауруса T . Он состоит из следующих терминов:

- t_0 = НЕ УКАЗАН;
- t_1 = ТЕЗАУРУС;
- t_2 = ЛИНГВИСТИКА;
- t_3 = СЛОВАРЬ;
- t_4 = СЕМАНТИЧЕСКОЕ ОТНОШЕНИЕ;
- t_5 = ЛЕКСИЧЕСКАЯ ЕДИНИЦА;
- t_6 = ГОСТ;
- t_7 = СЛОВНИК;
- t_8 = СЛОВАРНАЯ СТАТЬЯ;
- t_9 = УКАЗАТЕЛЬ;
- t_{10} = КО ТЕЗАУРУС;
- t_{11} = ПОНЯТИЕ;
- t_{12} = МНОЖЕСТВО ПАР ПОНЯТИЙ;
- t_{13} = ВЕТВЛЕНИЕ;
- t_{14} = МНОЖЕСТВО ВЕТВЛЕНИЙ;
- t_{15} = СОЦ.

Ветвления описываются формулами:

- $e_1 : (t_1, t_2) \rightarrow \{(t_3, t_0), (t_4, t_0), (t_5, t_0)\}$;
- $e_2 : (t_1, t_6) \rightarrow \{(t_5, t_0), (t_7, t_0), (t_8, t_0), (t_9, t_0)\}$;
- $e_3 : (t_{10}, t_{15}) \rightarrow \{(t_{11}, t_0), (t_{12}, t_0), (t_{13}, t_0), (t_{14}, t_0)\}$.

В этом примере понятие КО ТЕЗАУРУС — однозначное, а понятие ТЕЗАУРУС — многозначное. Понятие ТЕЗАУРУС определено в двух контекстах: в контексте ЛИНГВИСТИКА (Википедия. Тезаурус.) и в контексте ГОСТ (Информационно-поисковый тезаурус ГОСТ 7. 25–2001), причем определено через разное количество терминов. Термин t_0 — это контекст по умолчанию. Он ставится в случае, когда контекст еще не задан. Термины ЛЕКСИЧЕСКАЯ ЕДИНИЦА одинаковы для обоих ветвлений и могут оказаться синонимами после уточнения их значений и контекстов. Термины СЛОВАРЬ И СЛОВНИК различны, но тоже могут оказаться синонимами при дальнейшем рассмотрении. Термины СЛОВАРНАЯ СТАТЬЯ, УКАЗАТЕЛЬ и СЕМАНТИЧЕСКОЕ ОТНОШЕНИЕ различаются настолько, что возникает вопрос о том, насколько разные или одинаковые объекты описывает понятие ТЕЗАУРУС в контекстах ЛИНГВИСТИКА и ГОСТ. Решить этот вопрос можно с помощью аккуратного, с учетом контекстов, построения ветвлений для всех терминов, участвующих в каждом графе. После этого пополнения получится новый тезаурус.

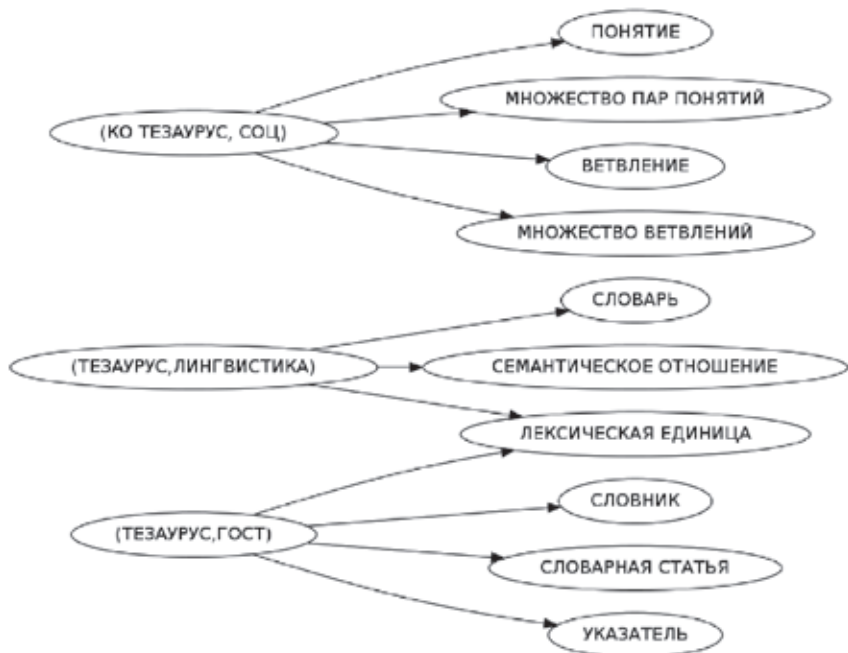


Рис. 1: Граф, задающий связи тезауруса T .

Определение КО тезауруса

Будем говорить, что термин x *контекстно определен* относительно контекста y , если существует $e \in E$, в котором (x, y) — головная пара.

Выделим из T совокупность понятий, участвующих в хотя бы одном из ветвлений на любой из позиций, и будем считать, что мы всегда имеем дело с приведенным к такому виду множеством T .

Пусть для $E = \{e_1, e_2, \dots, e_k\}$ на $T \times T$ верно следующее условие: $\forall t \in T$ найдется $e \in E$, в котором участвует термин t . Тогда T со структурой, порождаемой E , назовем *контекстно-ориентированным тезаурусом*, сокращенно КО тезаурусом и обозначим его буквой G .

КО тезаурус представляет собой орграф, у которого элементы множества $T \times T$ — это вершины, а ребра ветвлений из множества E — ребра между вершинами.

В описанном выше примере тезаурус T со структурой $E = \{e_1, e_2, e_3\}$ задают контекстно-ориентированный тезаурус.

Подмножества КО тезауруса

В зависимости от соглашений относительно контекстов КО тезаурус можно делить на подграфы.

Рассмотрим простейший пример. Пусть понятие y для некоторого $e \in E$ является контекстом, и найдем все понятия, которые поясняются и поясняют в этом контексте. Получим $T(y) \subset T$, множество ветвлений $E(y) \subset E$ и КО тезаурус $G(y)$. Пусть в G имеется n контекстов y_1, y_2, \dots, y_n . Тогда, сужая T на $T(y_k)$, $k = 1, \dots, n$, по множествам ветвлений $E(y_k)$ мы разбиваем G на подграфы G_1, G_2, \dots, G_n .

Если в нашем примере неуказанные контексты t_0 в множествах e_1, e_2, e_3 заменить на контексты головных пар, получим ветвления, каждое из которых задает подграф для одного контекста:

$$e_1 : (t_1, t_2) \rightarrow \{(t_3, t_2), (t_4, t_2), (t_5, t_2)\};$$

$$e_2 : (t_1, t_6) \rightarrow \{(t_5, t_6), (t_7, t_6), (t_8, t_6), (t_9, t_6)\};$$

$$e_3 : (t_{10}, t_{15}) \rightarrow \{(t_{11}, t_{15}), (t_{12}, t_{15}), (t_{13}, t_{15}), (t_{14}, t_{15})\}.$$

Другой более сложный пример следует из практики кодирования. Пусть термин t_0 пояснен в некотором контексте t_1 , а термин t_1 пояснен в контексте t_2 : $(t_0, t_1) \rightarrow \{\dots\}$, $(t_1, t_2) \rightarrow \{\dots\}$. Тогда t_2 называется *контекстным обобщением* t_1 , что записывается так: $t_1 \leftarrow t_2$.

Например, если дополнить T терминами

$$t_{16} = \text{МОДЕЛЬ ЗНАНИЯ};$$

$$t_{17} = \text{ОБЩЕЕ ЗНАНИЕ},$$

а множество E дополнить ветвлением $e_4 : (t_{15}, t_{17}) \rightarrow \{(t_{16}, t_{17})\}$, получим, что контекст ОБЩЕЕ ЗНАНИЕ является контекстным обобщением контекста СОЦ или $t_{15} \leftarrow t_{17}$.

Рассмотрим $\{y_1, y_2, \dots, y_n\}$ — все контексты тезауруса T . *Граф иерархии контекстов* — это граф с вершинами yk и ребрами, заданными как в контекстном обобщении. Связные подграфы графа иерархии контекстов разбивают КО тезаурус на логически связанные части.

Граф иерархии контекстов позволяет строить сложные логически связанные онтологии. Пример такого построения приведен в работе (Каныгин, Полтинникова 2015: 94–103).

Заключение

В статье описана простейшая математическая модель, поэтому не используется термин контекстно-ориентированная онтология. Логика построения моделей начинается со словаря. Потом вводятся структуры на графах, алгоритмы работы с которыми приводят нас к онтологии.

Литература

1. Андреевков В.Г., Орлов А.И., Толстова Ю.Н. Анализ нечисловой информации в социологических исследованиях. — М.: Наука, 1985.
2. Бениаминов Е.М., Лапшин В.А. Уровни представлений онтологий, языки, математические модели и проект Веб-сервера онтологий в стиле Веб 2.0. // НТИ. Сер. 2: Информационные процессы и системы. — 2012. — № 3.
3. Каньгин Г.В., Полтинникова М.С. Контекстно-ориентированная онтология как основа документооборота в социальном управлении // Компьютерная лингвистика и вычислительные онтологии: Труды XVIII объединенной конференции «Интернет и современное общество» (IMS-2015): сб. науч. ст. — СПб: ИТМО, 2015. — С. 94–103.
4. Орлов А.И. Нечисловая статистика. — М.: МЗ-Пресс, 2004.
5. Тематический портал, посвященный анализу качественных данных. URL: <http://onlineqda.hud.ac.uk/methodologies.php> (дата обращения: 10.12.2015).
6. Толстова Ю.Н. Анализ социологических данных. — М.: Науч. мир, 2000.
7. Ядов В.А. Стратегия и методы качественного анализа данных // Социология: 4М. — 1991. — № 1(1).

А. А. Иудин

КОМПЛЕКСНЫЙ АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНОЙ СИТУАЦИИ
В ТИПОЛОГИИ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Первоначальная тема моего выступления «Факторные модели в контент-анализе» интересна тем, что использование многомерных методов анализа текстов позволяет выделять и группировать различные сюжеты, присутствующие в больших объемах текстов, например, в тысячах газетных статей. Эта работа осуществляется с использованием программного комплекса Лекта (лексико-семантический текстовый анализатор) (Иудин, Рюмин 2010b). В качестве примера использования этого метода может быть приведена серия исследований (2011—2012 гг.) с целью выявления содержания образа России в массовом сознании зарубежной публики. В 2011 г. была организована Интернет-переписка с людьми, проявляющими интерес к России и русскому языку. Адресаты были обнаружены в сети Facebook, и большинство из них откликнулись на просьбу ответить на вопрос о том, как им видится образ России. Большинство включились в переписку и, в конце концов, дали развернутую характеристику интегрального видения образа России представителями самых разных стран — от Соединенных Штатов, через Тихий океан — до Великобритании (Иудин, Рюмин 2010а). Однако это многообразие культур и традиций никак не отразилось на стереотипах восприятия России. Образ нашей страны примерно одинаков на разных континентах. На втором этапе, через год, были проанализированы многочисленные высказывания посетителей англоязычных и немецкоязычных Интернет-форумов, посвященных России. Были получены интересные результаты, показывающие, что активный западный обыватель, посещающий форумы Интернет, в массе своей подвержен новым мифам, в основе которых лежит массивированная пропаганда образа России в западных СМИ. Исследование показало, что посетители англоязычных форумов были убеждены в наличии в российском массовом сознании нацистских тенденций, ненависти русских ко всем иностранцам, проживающим в России, по отношению к которым, по их мнению, часто применяется физическое насилие. Особый интерес представляет сравнение оценок представительных разных стран к исследуемой проблеме. Так, жители США весьма негативно оценивали образ России и ее руководства. В отличие от американцев жители Германии в тот период позитивно относились к России и особенно позитивно оценивали деятельность Президента России В. В. Путина (Иудин, Рюмин, Шпилев 2011). Позднее и в Германии были обнаружены русофобские мотивы, базирующиеся на теме свободы слова в связи с делом Pussy Riot.

Изменение темы моего выступления обусловлена тем, что на данной конференции неоднократно упоминалась фраза: «социологи-качественники». В учебной литературе, особенно распространяемой в Интернете, очень часто встречаются упоминания о наличии не просто качественных и количественных методов в социологии, но и о наличии в профессиональном социологическом сообществе социологов-качественников и социологов-количественников. Причина упорного употребления этих весьма странных классификаций очевидно кроется в дискуссии, активно отражавшейся на страницах столичных социологических журналов, инициированной Г. С. Батыгиным. Геннадий Семенович нередко начинал свои публичные выступления, причем на любую тему, словами «Карфаген должен быть разрушен, качественные методы должны быть запрещены». В этой дискуссии ему противостояла В. В. Семенова, выпустившая, в частности, книгу «Качественные методы: введение в гуманистическую социологию». Само название данной работы подчеркивают гуманность именно качественных методов, хотя, на наш взгляд, эти методы не более гуманистичны, чем количественные. С тем же успехом можно говорить, например, и о гуманистической физиологии или о гуманистической хирургии. Высокий авторитет солидных столичных участников дискуссии породил подражание на периферии. Хотя несомненно, что любое количественное исследование начинается с качественного анализа исследуемой социальной ситуации — с теоретического анализа. Эта мысль пронизывает все работы В. А. Ядова по методологии, методике и технике социологического исследования. Об этом он говорил и в последние годы своей жизни: «...мы с самого начала (еще с Ленинграда и по сей день) очень тщательно отработываем программу исследования, от теории (детально: все индикаторы смысловые, эмпирические и т. п.) до пробы методик по всем правилам» (Круглый стол... 2014: 13–14). И на стадии интерпретации результатов количественное исследование завершается качественным описанием выявленных связей и закономерностей.

В современной социологической литературе можно встретить перечисление различных уровней, ветвей и типов социологического знания, хотя многие из этих классификаций небесспорны. Так, различают два уровня всякого научного знания, в том числе и социологического — теоретический и эмпирический. И если по поводу теоретического уровня в социологии все более-менее ясно, то эмпирический уровень имеет несколько самостоятельных названий, и кроме собственно эмпирической социологии выделяют еще и конкретную социологию, и прикладную социологию. Впрочем, и в теоретической социологии нередко выделяют фундаментальный и общетеоретический уровни. Верхний этаж социологического знания нередко называют еще и социософией — философией общества. По другой классификации различают несколько типов социологических исследований: фундаментальные и прикладные, теоретические и эмпирические. Фундаментальные исследования в социологической науке обычно не разводятся с теоретическими, а приклад-

ное и эмпирическое отличают одно от другого: прикладное направлено на получение знания для решения практических задач, а эмпирическое — в получении фактов для научного обобщения. Нередко в учебниках и методических пособиях приходится сталкиваться с указанием, что прикладное исследование — это оперативное исследование, проведенное на одном объекте. Хотя известно, что оперативное исследование характеризуется, прежде всего, компактностью объема замера и времени, потраченного на него, а один отдельно взятый объект может изучаться сколь угодно внимательно, долго и подробно.

Прикладное исследование ставит своей целью понимание сути протекающих в обществе процессов и прогноз возможного развития событий. Основная цель теоретических исследований — интерпретация событий, их объяснение. Недостаточность привычного подхода к описанию структуры социологии для современного уровня развития социологической практики можно проиллюстрировать на примере упоминавшейся выше серии замеров по поводу образа России у иностранцев. Возможно, это были даже не эмпирические, а прикладные исследования в силу того, что исследователей интересовал сугубо практический результат — именно образ России за рубежом и именно в данный момент. В случае практического использования российскими органами, занимающимися противодействием информационным атакам на страну, результатов данных исследований, эти исследования имели бы реальное практическое значение и практическое использование. Вместе с тем в основе такого исследования не лежит некая отработанная методика, концепцию и инструментарий во всех подробностях пришлось разрабатывать именно под данное исследование. В частности, на первом этапе работы была спроектирована ЭСИ-методика (эпистолярная социологическая Интернет-методика), а для анализа очень больших массивов текстовой информации использовалась авторская программа Лекта (Иудин, Рюмин 2010а: 16). Таким образом, прикладное исследование является полновесным научным замером, имеющим в своей основе собственную концепцию — достаточно сложную и развернутую.

Сугубая научность и оригинальность прикладного исследования ярко проявила себя в комплексном социологическом исследовании, осуществленном летом 2011 г. с целью определения причин, истоков и характеристик отторжения идеи строительства АЭС жителями территорий, в зоне которых предполагалось строительство Нижегородской АЭС. Это был именно комплексный анализ социальной ситуации, который осуществлялся с использованием нескольких социологических замеров, тесно связанных между собой. Во-первых, был осуществлен многомерный контент-анализ нескольких групп информационных источников, во-вторых, было осуществлено экспертный социологический анализ отношения людей к вопросам строительства АЭС. Многомерный контент-анализ включал в себя анализ 1) статей и информационных заметок местной, 2) федеральной и 3) англоязычной прессы, ана-

лиз 4) российских Интернет-блогов и 5) англоязычных Интернет-форумов. Следует отметить, что анализировался очень представительный массив. Так, было проанализировано 414 статей в печатных СМИ Навашино и Муром (с 2007 по 2011 гг.), 1388 публикаций из 44 ведущих российских СМИ (с 1980 по 2011 гг.), 232 статьи международных англоязычных СМИ (преимущественно американских и японских — с 2006 по 2011 гг.). В анализ было включено 585 высказываний пользователей российских Интернет-ресурсов и 53,5 тыс. сообщений пользователей Интернет-форумов *torix.com*. Экспертный анализ включал в себя два социологических замера. Во-первых, была осуществлена серия глубинных экспертных интервью работников системы местного самоуправления города Навашино и Навашинского района, в рамках которого обсуждались проблемы и перспективы развития данной территории (19 интервью). Во-вторых, был осуществлен анкетный опрос экспертов, освещающий проблемы и перспективы развития данных территорий. Экспертами явились 443 представителя интеллигенции и работники городского и районного звеньев самоуправления Навашино, Мурома и соответствующих районов. Кроме того, был осуществлен анализ материалов в Интернете, посвященных активным деятелям атомного протеста. Краткие результаты исследования изложены в научной статье (Иудин 2012).

Данный комплексный замер, который был осуществлен в течение трех месяцев, позволил увидеть сложный и многоплановый характер исследуемой проблемы. Прежде всего, следует отметить, что исследуемая ситуация вокруг проекта строительства Нижегородской АЭС носит глобальный характер и, как любой глобальный проект, имеет как сторонников, так и противников. Проект Нижегородской АЭС вызвал мощный социальный протест не только в Нижегородской области, где планировалось строительство станции, и не только в некоторых районах Владимирской области, граничащих с местом предполагавшегося строительства, но и на федеральном уровне. Регион, в котором планировалось строительство станции, является депрессивным регионом, не имеющим сколько-нибудь оптимистичных перспектив своего социально-экономического развития без радикальной помощи со стороны федеральных властей. Наиболее активные противники строительства Нижегородской АЭС обнаруживают себя далеко за пределами зоны строительства и основывают свою аргументацию на активном обсуждении произошедших атомных катастроф, особенно аварии в Чернобыле и Фукусиме, используя и интенсивно подпитывая атомную фобию (радиофобию) в самых разнообразных информационных источниках. Интересно, что на американских форумах доминируют сторонники атомной энергетики, которые довольно спокойно комментируют ситуацию с авариями на атомных станциях, но лишь до тех пор, пока это не касается Чернобыля. Противники атомной энергетики обнаруживают себя прежде всего в российских СМИ и в русскоязычном Интернете. Среди противников строительства Нижегородской АЭС активно выступали также местные политические функционеры, исполь-

зовавшие протестные настроения населения в интересах предстоящих выборов в муниципальные органы власти. Использованный инструментарий позволил выделить четыре группы акторов с принципиально отличающимися позициями в данном конфликте. Во-первых, это люди, приехавшие на протестные акции в Муром из столицы. Фактически они являются профессиональными оппонентами любых крупных наукоемких экономических проектов России. Во-вторых, это местные политики, успешно использовавшие протестные движения в собственной избирательной компании и, в-третьих, ученые, исследовавшие проблемы карстовых территорий в течение нескольких десятилетий и возмущенные фактом игнорирования их научных наработок при осуществлении экспертизы. Четвертая группа — это сторонники строительства АЭС. Представители этой группы считают, что такой крупный проект мог бы стать существенным толчком к экономическому и социальному развитию огромной территории, включающей несколько районов из двух регионов РФ, имеющих экономические проблемы, связанные с нехваткой энергетических мощностей.

Эти группы отличаются, прежде всего, по характеру аргументации и обнаруживаются при использовании разных аналитических инструментов. Первая группа (федеральные активисты — противники атомной российской энергетики) присутствует в информационном пространстве как местной, так и федеральной прессы и обнаруживает себя в одинаковом наборе сюжетных линий. Вторая и третья группы (муромские политики и ученые) обнаруживаются только в местной прессе, и сюжеты, выстраиваемые ими, весьма специфичны. Выступления политиков эмоционально насыщены и отличаются высоким накалом тревоги в предсказаниях неизбежности грядущих катастроф. Ученые же настаивают на недостоверности осуществленных замеров, говорят о некомпетентности столичных специалистов. В их сюжетах явно просматривается обида в связи с тем, что их данные были проигнорированы. Представители четвертой группы включают в себя наиболее квалифицированных хозяйственных руководителей. Позиция противников АЭС доминантна, они ведут себя активно, эмоционально и не опасаются того, что их аргументы могут быть несостоятельными. Позиция сторонников отличается не просто осторожностью, но даже известной робостью.

Интересно распределение протестных настроений по территориям, соприкасающимся с местом предполагаемого строительства. Это распределение было описано с помощью серии опросов — анкетных, глубинных интервью, экспресс-опросов. Наиболее высок уровень радиофобии — в Муроме, а в Навашино значительно ниже, хотя они расположены практически рядом — на разных берегах Оки. С районом предполагаемого строительства АЭС граничат также Вачский и Кулебакский районы, причем сам райцентр Вача расположен к предполагаемому месту строительства в дер. Монаково ближе, чем Навашино и Муром. Недалеко от этих мест расположены также Выкса и Павлово. Однако ни в Ваче, ни в Кулебаках, ни в Выксе, ни в Павлово никаких

сколь-нибудь заметных антиатомных движений не зафиксировано. Причина в том, что именно Муром явился центром этого по сути своей политического движения. Именно отсюда началось мощное движение, основанное на радиофобии и призванное сорвать развитие практических инженерных инновационных разработок в Нижегородской области. Данное исследование показывает бессмысленность даже не противопоставления, а просто разделения количественных и качественных методов. Они тесно взаимосвязаны, и качественные методы отличаются только тем, что они просто не доводятся до количественных оценок.

Если вернуться к вопросу о классификации методов конкретных социологических исследований, то комплексный анализ нельзя отнести ни к фундаментальным, ни к теоретическим исследованиям. Это типичный пример так называемого прикладного анализа, однако он основан на достаточно четко проработанной системной концепции и позволил рассмотреть весьма сложные социально-политические структуры и процессы. Мы все же склонны называть такие исследования скорее не прикладными, а аналитическими: эти разработки обладают всеми признаками глубокой системной научной разработки. Цель данного исследования заключалась в понимании нюансов протекающих процессов, ибо именно в нюансах кроется суть происходящих событий. В отличие от этого так называемые теоретические исследования ставят основной своей целью интерпретацию событий, и, таким образом, это скорее интерпретационная, объясняющая, описывающая социология, стремящаяся не столько понять суть социальных процессов, сколько освоить собственный понятийный аппарат и терминологический словарь.

Именно поэтому нам представляется необходимым выделение двух основных направлений в социологии — объясняющего и аналитического (Иудин, Шпилев 2014). Необходимость аналитической социологии формулирует еще О. Конт, создавая позитивное направление в философии и публикуя свой основной труд «Курс позитивной философии». Его воззрения, как отмечали и отмечают его критики, были во многом идеалистичны и механистичны. Тем не менее он явился не просто родоначальником позитивизма, а создателем новой науки, призванной, по типу естественных наук, давать точное, позитивное, общезначимое знание об обществе. Формулируя необходимость позитивной социологии, он выделяет три стадии развития науки: теологическая, метафизическая и научная. В изложении сути научной стадии он приводит параграф 3: «Назначение положительных законов: рациональное предвидение» (Конт 1910). По Конту, в социальном познании мы все еще не вышли из метафизической, спекулятивной стадии. Не придерживаясь крайних позиций по вопросу о соотношении эмпирического и теоретического уровней научного познания, мы понимаем, что реальный познавательный процесс диалектически решает вопрос по поводу опасности скатывания к эмпиризму или схоластическому теоретизированию. Однако наблюдая разрыв между теоретическими построениями и реальными социальными процессами, можем

констатировать, что российская социальная наука во многом находится в области преимущественно теоретизирования, может быть, и не всегда схоластического.

Многие проблемы современного состояния социологической науки заключаются в том, что она унаследовала принципы организации науки советского общества. Советская элита не была заинтересована в понимании общества, которым она управляла, хотя генсек КПСС **Юрий Андропов отмечал (в 1983 г.), что мы не знаем общества, в котором живем.** К моменту начала перестройки появляется некоторая озабоченность этой проблемой, и на январском (1987 г.) Пленуме ЦК КПСС было отмечено, что в советской общественной науке поощряется «всякого рода схоластическое теоретизирование, не затрагивающее чьи-либо интересы и жизненные проблемы». Делается попытка исправить это положение, создается Всесоюзный центр общественного мнения, работающий до сих пор. На полгода раньше в Министерстве высшего и среднего специального образования СССР (впоследствии Гособразование СССР) создается Всесоюзная Программа «Общественное мнение», работавшая в форме распределенного научно-исследовательского института, включающая в себя вузовских социологов из 80 городов страны, призванная отслеживать ход и результаты реформы системы народного образования СССР. Сегодня уже нет ни ЦК, ни самой КПСС, но схоластическое теоретизирование осталось, и на сегодняшний день активный социологический анализ в стране едва ли превышает то, что делалось на закате СССР.

Литература

1. Иудин А.А. Проблемы внедрения наукоемких технологий в условиях информационной войны // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Сер.: Социальные науки. — 2012. № 1 (25). — С. 45–51.
2. Иудин А.А., Рюмин А.М. Массовое сознание зарубежья: новые мифы о России // Социальные преобразования и социальные проблемы: сб. науч. тр. — Н. Новгород: НИСОЦ, 2010. — С. 13–25.
3. Иудин А.А., Рюмин А.М., Шпилев Д.А. Информационная война: мнение западных обывателей о России. — Н. Новгород: НИСОЦ, 2011. — 156 с.
4. Иудин А.А., Рюмин А.М. Традиционные и компьютерные методы анализа документов в социологии: учеб. пособие. — Н. Новгород: НГУ, 2010. — 37 с.
5. Иудин А.А., Шпилев Д.А. Современная социология: объясняющая и аналитическая. // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Сер.: Социальные науки. — 2014. — № 2 (34). — С. 54–61.
6. Конт О. Дух позитивной философии. — СПб., 1910.
7. Круглый стол: Размышления о научной школе // Вестник Института социологии РАН. — 2014. — № 9. — С. 11–35.

С. Н. Игнатова
**БИОГРАФИЧЕСКИЙ ПОДХОД
В ИССЛЕДОВАНИЯХ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ**⁷⁴

Введение

Трансформационные процессы, происходящие в современном российском обществе, резко изменили конфигурацию рынка труда, перенаправили процессы восходящей и нисходящей мобильности, а вслед за этим изменили социальную структуру общества. Поэтому анализ современного рынка труда, возможностей продвижения индивидов по ступеням статусной, профессиональной, должностной иерархии, их конкурентоспособности на рынке труда, реализации профессионально-трудового потенциала становятся особенно актуальными. Как нам представляется, исследования, проведенные с использованием биографических методов, могут дать новое понимание выше-названных процессов и явлений.

Несколько слов о биографическом подходе

Жизненный путь личности является особым предметом биографических исследований. Использование биографического подхода позволяет измерять и оценивать жизненный путь с точки зрения его носителя, проследить трансформации, происходящие с индивидом, изменения его жизненных ориентаций, ценностей, расширение или сужение репертуара возможностей в тот или иной промежуток жизни. Значения и смыслы поступков описываются исходя из перспективы самих участников событий, при помощи их собственных категорий. При этом биография рассматривается как последовательность ключевых поворотных пунктов жизненного пути, в которых индивид может занять некоторую позицию в социальной структуре общества, используя разнообразные ресурсы. Также изучается, какое влияние семейная солидарность оказывает на этот процесс. И хотя биографическое исследование является исследованием отдельных случаев, сам метод не исключает возможности обобщения до «социального типа». «Биография несет в себе поведенче-

⁷⁴ Статья подготовлена в рамках проекта РГНФ «Траектории жизненных курсов петербуржцев в постсоветской России: межпоколенческий анализ», № 15–03–00421.

ские и нормативные образцы, которые в какой-то момент перестают принадлежать индивиду и становятся элементами культуры общества. Это свойство биографии приобретает особое значение в периоды социальных трансформаций, когда изменяются прежние культурные образцы» (Козлова 2007).

Биографии делятся на линейные и нелинейные. В основе трудовой биографии индивида лежит его трудовая мобильность, то есть перемещение с одного рабочего места на другое в рамках выбранного профессионального пути или с изменением сферы деятельности. Цели такого перехода могут быть совершенно разные. И те и другие могут свидетельствовать о восходящей, нисходящей или горизонтальной мобильности индивида, однако сама по себе мобильность не несет существенной значимости, если не сопровождается изменением материального положения или статуса. Но если в рамках изучения социально-трудовой мобильности исследователи фокусируются на динамике перемещений, то биографический подход позволяет выделить этапы профессиональной карьеры, учитывая восходящие и нисходящие фазы развития, критические периоды жизни, а также влияние на них социально-экономических и личностных факторов. Важна мотивационная составляющая, взгляды и оценки самого информанта на развитие своей биографии, в этом случае мы можем проанализировать влияние конкретной жизненной ситуации индивида на такие изменения.

Если в основу анализа ставить биографический подход, то трудовая биография помимо трудовой деятельности должна фиксировать различные события жизни, мотивации, семейные традиции и практики, социально-культурный контекст биографии семьи, социализации, передачи семейных ресурсов и актуальных капиталов, то есть соотноситься с жизненной ситуацией индивида. При этом в трудовой биографии можно найти проявления и ценностно-нормативных, деятельных аспектов отношения к труду вообще и отношения индивида к конкретной деятельности на конкретном рабочем месте. «Здесь внешние обстоятельства также играют значительную роль, но большую роль, как представляется, могут играть личные обстоятельства — мотивация, способность к переводу накопленных знаний и умений в новые, более перспективные формы деятельности, способность увидеть, почувствовать, предвидеть новую перспективу и использовать шансы для того, чтобы “уловить” ее и органично “влести” в свою биографию» (Попова 2011). В рамках данного подхода описывают не только феномены профессиональной жизни, но пытаются понять их происхождение и обрисовать возможности прогноза, рассматривая относительно длительные этапы жизни. Именно поэтому в исследованиях трудовой мобильности следует обращаться к трудовой биографии.

Трудовые биографии постсоветского времени

Экономические реформы, проводимые в России с начала 1990-х гг., когда происходили наиболее драматичные трансформации в российской экономике, резко изменили траектории многих биографий российских гражд-

дан, особенно в части трудовых биографий. С одной стороны, они испытывали влияние глобальных процессов на рынке труда, с другой стороны, последствий социально-экономических преобразований и довольно серьезных изменений в структуре народного хозяйства. Жесткая, практически неподвижная производственно-отраслевая структура Советского Союза сохраняться больше не могла, при этом активно пропагандировавшаяся в СССР установка на долгий стабильный труд на любимой работе не могла не быть усвоена его гражданами хотя бы отчасти. Тем не менее в период реформ многие были вынуждены менять свой социально-профессиональный статус, а значительная часть россиян полностью утратила прежние профессиональные компетенции. Согласно расчетам, по данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения России (РМЭЗ), в течение 1991–1998 гг. 42% опрошенных сменили свою профессию. Особенно интенсивно этот процесс происходил в середине 1990-х гг. (1991–1995). Анализ данных ВЦИОМа показывает, что в 1992–1997 гг. интенсивность смены профессий увеличилась втрое, и массовая перемена занятий охватила от 1/4 до 1/3 работающего населения. Эти перемещения были в основном вынужденными, незапланированными. Особенно серьезно они затронули специалистов, которые по разным причинам вынуждены были кардинально сменить род деятельности (Попова 2008).

Данные проекта «Траектории жизненных курсов петербуржцев в постсоветской России: межпоколенческий анализ» (текущее лонгитюдное исследование, которое базируется на результатах двух циклов: 1993–1996 гг. и 1998–2000 гг.) позволяют проследить динамику трудовых биографий россиян за прошедшие с момента начала реформ годы, выявить наиболее типичные черты их трансформаций. В качестве примеров были выбраны различные трудовые биографии с максимально широким набором первичных показателей: информанты с высшим, средне-специальным и средним образованием, кардинально изменившие свою профессиональную или просто трудовую карьеру под воздействием социально-экономических или личностных аспектов. Лонгитюдное исследование позволяет рассмотреть трудовую биографию в динамике, это не просто ретроспективный разговор о том, что было раньше, а фиксация трудовой карьеры в разных точках трудового пути. Такой подход дает возможность сравнить текущую ситуацию в сфере занятости, ее обоснование, взгляды на будущее с мнениями и оценками, актуальными для информантов в прошлом. Чем меньше шаг в исследовании, тем более интересными и насыщенными получаются аналитические материалы. В первом паттерне шаг лонгитюда был около четырех-пяти лет, во втором двадцать лет.

Многoletние наблюдения позволяют говорить о том, что множественность конфигураций трудовых траекторий стала полноценным трендом, а их нестабильность не сиюминутным, а обыденным явлением. Появляется стратегическая нестабильность, когда индивид абсолютно не уверен в своем будущем. Хотя присутствуют и традиционные стабильные биографии со ста-

бильностью карьерного роста и т. д. В настоящее время нельзя утверждать, что жесткая «профессиональная колея» (Ильин 2015) является безусловным атрибутом современного российского рынка труда. Его скорее можно охарактеризовать словом эклектика, где соседствуют традиционные профессиональные биографии с самыми разнообразными их вариантами, что зависит в первую очередь от структуры самого рынка, от перекошенной и не удовлетворяющей требованиям современности структуры российской экономики. Новые трудовые биографии характеризуются частыми сменами мест работы, потерей приобретенных профессиональных компетенций, освоением индивидами нескольких профессий или видов деятельности последовательно, временными и неформальными трудовыми отношениями. В то же время вариативность трудовых биографий демонстрирует и случаи возвращения в прежнее профессиональное поле, успешное осуществление иной профессиональной карьеры, что отражает как раз элемент социального влияния на трудовую биографию. Нестабильность трудовой биографии, таким образом, не становится фактором, априори влияющим на восприятие жизненного пути как на осуществление его негативного сценария. Массовые и почти одномоментные перемещения огромных масс населения внутри имеющегося рынка занятости дали возможность формированию самых различных моделей таких биографий, когда многие сложившиеся нормы и правила социальной мобильности уже перестали действовать.

Если анализировать трудовые биографии наших информантов, то одним из основных явлений постсоветского периода является нестабильность занятости, то есть невозможность сохранить свое рабочее место в долгосрочной перспективе. Этот момент сильно отличает текущую ситуацию от практически абсолютно стабильной в плане занятости в СССР. Следует учесть, что значительная часть наших респондентов все-таки трудовой путь начинала еще в то время. Сформировавшаяся в послевоенное время строгая структура рынка труда естественным образом распространялась и на Советский Союз, к тому же дополняясь соответствующими идеологическими установками.

Большинство трудовых биографий в условиях нестабильной экономики и высоких политических рисков являются скорее биографиями выживания, а не развития. Ради какой цели наши информанты идут на резкие смены профессии или рода деятельности, как они оправдывают, объясняют эту ситуацию себе, особенно если меняются социальные стандарты, статус? Основными мотивами движения становится необходимость материального обеспечения семьи, а не раскрытия своих профессиональных навыков, личных качеств и т. п. Это также относится и к тем, кто достиг значимых успехов, предпринимательскому слою. Неустойчивость ситуации, постоянное изменение норм и правил полностью выхолащивает момент самореализации, информанты в большей степени борются с экономической и институциональной неопределенностью, чем реализуют себя. Более свободно в семье может себя чувствовать тот информант, которому позволено работать там, где однознач-

но нравится, не очень заботясь о заработке, если второй член семьи полностью взял на себя материальные заботы. Если так не случилось, то все члены семьи вынуждены строить карьеру в первую очередь исходя из соображений общего благосостояния. При этом мы не рассматривали маргинальные карьеры, где респонденты по различным причинам либо прекратили трудовую деятельность, либо постоянно меняют места работы в силу пристрастия к алкоголю, хронического заболевания и т. п.

О ролевом балансе в профессиональной и семейной сферах писали О.М. Здравомыслова и М.Ю. Арутюнян еще в конце 1990-х гг. (Здравомыслова Арутюнян 1998) В российской социально-экономической модели по-прежнему ведущей остается семья с двумя работающими супругами, которые испытывают влияние «двойной идентичности», когда можно наблюдать семейно и профессионально ориентированных мужчин и женщин. В семьях происходит распределение семейных ролей, и в первую очередь формирование «договора» о том, кто добытчик, а кто реализует себя в профессиональном плане. Либо эта роль отдана одному члену семьи, либо она как-то распределяется между членами семьи. Хотя семейно-ориентированные мужчины в значительно большей степени, чем семейно-ориентированные женщины придают значимость профессиональной карьеры.

С точки зрения жизненных курсов, жизненных путей важным вопросом является следующий: приводит ли смена профессии к смене идентичности, смене репертуара повседневных действий или нет. Или процессы, которые происходят в ценностной системе индивида, гораздо более глубокие и тонкие, и по большей части они мало отражаются на повседневной рутинной деятельности, а могут проявиться скорее в появлении нервозности, общей потерянности, появлении хронических заболеваний. Однако если удастся найти интересный для информанта род занятости, сложные психологические проблемы постепенно уходят. В целом удовлетворенность работой зависит от того, находит ли индивид в той деятельности, которой он занимается, возможность для реализации своих способностей, интересов, личностных особенностей. При этом профессиональное самоопределение старается как раз ответить на эти вопросы и зачастую происходит неосознанно. Между тем нормативная база, регулирующая доступ к той или иной профессии, виду занятости, в настоящее время сильно размыта. Существовавшая раньше система квалификаций работает лишь в отдельных отраслях или на отдельных производствах. Именно поэтому много неадекватных квалификационных требований для занятия той или иной должности, которые еще в недавнем прошлом являлись темами для анекдотов и недоумения населения. В то же время гибкая система смены профессий, столь необходимая в современных экономических условиях, отсутствует.

Резкие трансформации в экономике страны начала 1990-х гг. и существующем на тот момент рынке труда сломали, казалось бы, уже сформированные трудовые биографии. На первый план выходит ценность выжива-

ния, а следовательно, востребована любая работа, приносящая доход. Тем не менее большинство наших информантов пытаются найти именно такую занятость, которая имеет для них некоторые перспективы, хотя материальный фактор является ведущим. Например, инженер-конструктор крупного КБ сначала устраивается секретарем-референтом в небольшой офис (середина 1990-х гг.), поскольку пришлось искать стабильную работу и заработок, а затем, осознав ограниченность и невысокую перспективу для нее такой деятельности («переросла»), заканчивает курсы бухгалтеров — наиболее востребованной в тот момент профессии. Собственно эта профессия и становится делом ее жизни. При этом карьеру со сменой мест работы можно определить скорее как цепь случайностей, умноженных на собственный характер, настойчивость, и поиск выхода из безвыходной ситуации. На данный момент трудовая биография информантки (47 лет) сложилась вполне удачно (главный бухгалтер и помощник, жена директора и владельца небольшой компании), но остался неприятный осадок от потери работы по профессии, которая ей очень нравилась, не реализации своего профессионального образования. Информантка можно сказать поддерживала трудовую династию — ее мама также работала в крупном НИИ в области нефтехимической промышленности инженером-конструктором — и с удовольствием сейчас бы вернулась в профессию. Однако лаг времени между уничтожением проектных НИИ и моментом, когда ее профессия стала крайне востребованной, столь велик, что вернуться в прошлое уже невозможно (схема № 1: ж., 47 л.).

Политехнический институт, инженер	КБ, инженер-конструктор	Биржа труда
Курсы секретарей-Референтов, компьютерные курсы	Фирма по изготовлению полупроводниковых приборов, секретарь	Частная компания, секретарь
Курсы бухгалтерские, платные	Типография (небольшая), бухгалтер	Эта же фирма, главный бухгалтер, помощник директора

В другом примере ученый-вулканолог после окончания Университета проработавший в Институте вулканологии РАН десять лет, почти защитивший кандидатскую диссертацию, из-за катастрофического состояния науки в 1990-е гг. начинает заниматься различными формами бизнеса в финансовой сфере. Данный сектор экономики развивался наиболее динамично, и молодой специалист потихоньку продвигался в этой области, набирал опыт и дорос до директора (в определенный промежуток времени владельца) довольно серьезных компаний в области электроэнергетики. Карьера информанта на первый взгляд сложилась более чем удачно, однако в части трудовой биографии при более детальном изучении вид-

ны взлеты и падения, рейдерские захваты бизнеса, поглощения недружественными компаниями тех, в которых работал информант через различные коррупционные схемы. В результате в начале 2010-х гг. он оказался безработным на довольно длительный промежуток времени. В настоящий момент его позвали в одну из прежних фирм на должность главного инженера, более высокие должности он занимать уже не хочет и возрождать собственный бизнес в таких условиях тоже. Неудовлетворенность от испорченной научной карьеры осталась и переросла в обязательное требование к сыну, высококвалифицированному специалисту, имеющему два высших образования в тридцать лет, защитить кандидатскую диссертацию, и некоторую драму в отношениях с ним, когда этого не произошло (схема №2: м., 60 л.).

Ленинградский университет, географический факультет	Институт вулканологии РАН	Различные коммерческие фирмы, а также фондовая биржа
Директор фирмы по организации взаимозачетов предприятий	Электроэнергетика, директор, владелец разных фирм	Безработный
Главный инженер крупной фирмы в области электроэнергетики		

Нестабильные трудовые биографии в своей реализации связаны с необходимостью решать материальные проблемы семьи и семейным «договором» о том, кто будет нести основную заботу об этом. Потеря работы или сокращение заработной платы в оптимуме предполагают поиск другого варианта без снижения социального статуса и при наличии профессии без сменной сферы деятельности. Однако материальные трудности толкают информантов на поиск практически любой работы зачастую с параллельным поиском той, которая удовлетворила бы профессиональные интересы. В некотором роде проблемой является и то, что респонденты многие свои работы рассматривают как временные, находясь реально или лишь в своих фантазиях в поиске иной, более привлекательной. Это другой тип временной занятости, не формальный, когда существует временный контракт или договоренность, а виртуальный, когда работник никак не связан с той деятельностью, которую выполняет, кроме вынужденности где-то работать.

Приведем пример нестабильной трудовой биографии, в которой материальный фактор сыграл ведущую роль в резких амплитудах смены трудовой деятельности, при существенном влиянии иных мотивов, связанных с семейными проблемами и разделением семейных ролей (схема №3: м., 55 л.).

Педагогический институт, учитель физики	Учитель в школах Ленинграда (Санкт-Петербурга) и Ленинградской области	Районное отделение связи, водитель и начальник автопарка
Компания «Талосто», руководитель диспетчерской службы автохозяйства	Экспресс почта, начальник отдела доставки	Частное предприятие, руководитель транспортного отдела
ВАД, водитель	Экспресс почта, начальник производственного отдела	ВАД, механик группы ОТК автопредприятия

Информант начал свой трудовой путь еще в советское время, закончил Педагогический институт по специальности учитель физики. Эта профессия не была мечтой его жизни, он собирался поступать в медицинский вуз, но не успел сдать экзамены (приехал в Ленинград с Украины) и остановился на профессии учителя. В семье было много учителей, информант очень любил физику и всевозможные технические науки и устройства, и только в данном вузе в тот момент можно было свободно получить место в общежитии. Институт он закончил в 1983 г. Карьера учителя развивалась вполне успешно (жена тоже учитель, преподаватель английского языка), единственную трудность составлял жилищный вопрос, поскольку родственники жены имели очень стесненные условия. Были испробованы разные варианты, в том числе переезд информанта в Ленинградскую область — в СССР молодым специалистам по закону полагалось отдельное жилье, — но квартиру они так и не получили. В результате в середине учебного года информант вынужден был уволиться из школы, так как жить в области оказалось негде, и искать любую работу до начала следующего учебного года. Таким образом, он случайно оказался на должности водителя и механика гаража районного отделения связи, то есть почты. Информант хорошо разбирался в технике и работа ему нравилась, к тому же вскоре ему предложили служебное жилье и вопрос о возвращении в школу был снят с повестки дня. В начале 1990-х гг. почтовые отделения в стране стали закрываться, исчезло и данное отделение связи, информант остался без работы. Довольно быстро он самостоятельно нашел работу на крупном пищевом комбинате руководителем диспетчерской службы в автохозяйстве, а фактически тем же руководителем гаража комбината. Однако через некоторое время производство стало падать, зарплаты сокращаться и комбинат стал сокращать транспортное хозяйство. Информант ушел самостоятельно, хотя работа ему нравилась, он совмещал функции ведущего механика и логиста, что давало дополнительный опыт, знания, возможность решения интересных проблем. В Петербурге открывался филиал московской фирмы с иностранным капиталом — экспресс-почта, — требовался начальник отдела доставки, а по факту управляющий гаражом и логист в одном лице. Информант прошел собеседование, в большей степени сыграл фактор работы на советской почте. Работа также удовлетворяла информанта, даже очень, и по функциям и по заработной плате, было интересно, показав-

тели филиала росли. Однако в московском офисе произошел конфликт между собственниками и управляющими, иностранные собственники ушли из России, экспресс-почта была закрыта, информант опять остался без работы. Сам долго искал работу, нашел в фирме, которая занималась прокладкой линий электропередач. Брали на должность руководителя транспортного отдела, а в реальности оказался простым водителем. Невыносимая моральная обстановка на фирме и сложный характер владельца вынудили нашего информанта уйти в крупную фирму, занимающуюся строительством автомагистралей, водителем. Эта работа сразу рассматривалась как временная, так как многочисленные неудачи в организации стабильного места занятости и невыносимые условия труда на последнем месте привели к появлению хронического заболевания, необходима была передышка. Однако поиск работы, соответствующей высокому уровню квалификации и опыта информанта, продолжался, на всевозможных ресурсах постоянно просматривались возникающие вакансии. В начале 2000-х гг. в Петербурге открывается очень крупная фирма, московский филиал экспресс-почты, информант проходит туда на должность начальника производственного отдела. Несколько лет фирма работала очень успешно, работа вполне удовлетворяла нашего информанта и по содержанию, и в материальном плане, семья могла позволить себе очень многое. Но лет через десять лет фирма была поглощена другой московской экспресс-почтой, новый управляющий привел свой персонал на руководящие должности, информанту пришлось уйти. В настоящий момент он работает в фирме по строительству автомобильных дорог, где работал ранее, на должности механика автопредприятия. По его выражению, эта должность уже «ниже плинтуса», работа, «вынужденная, прежде всего из-за зарплаты». Он продолжает искать что-то другое, но следует учитывать фактор возраста (55 лет), накопленную усталость от постоянной смены работ, хотя реализовать свои знания, навыки очень хочется, и совсем не нравится работать как водитель или механик. Информант никогда не задерживался в состоянии безработного больше одного месяца, основная цель быстрого поиска работы всегда в первую очередь была связана с материальным обеспечением семьи, «не сидеть на нуле», поэтому информант соглашался на любую работу при параллельном поиске той, которая отвечала бы его пожеланиям. Интересно, как в семье муж и жена распределили роли в трудовой сфере. Жена посвятила свою жизнь педагогической карьере, когда дочь была маленькой, работала преподавателем английского языка в садике, затем в школе, затем перешла в престижный садик в том районе, где они живут, довольно близко от дома. Про работу мужа в семье сложилась следующая установка: «Ж.: ... найти быстро, не сидеть долго без работы. Поэтому попало что-то... М.: Хватать и работать. Ж.: И идем искать дальше, но не сидеть.» На вопрос мужу, как он переносит такие частые смены работы, муж ответил, что «работать надо», а жена сказала, что «два года это нормально. Отработал человек и ушел». При этом одним из основных обоснований быстрого поиска было обозначена непрерывность стажа.

Даже вполне стабильные трудовые биографии, где нет резкой смены социального статуса и рода занятий, создают впечатление вынужденности, непродуманности, в них нет ориентации на будущее, смена работы является зачастую решением сиюминутных проблем, а не построением карьерной перспективы. Такое явление В. В. Кривошеев определил как «ситуацию коротких жизненных проектов», когда сужается социальное время, которым располагает индивид, сокращается набор поведенческих инструментов (Кривошеев 2009). Практически каждое интервью в мотивационной части пестрит следующими обоснованиями: «мне предложили», «подруга устроила», «это предложение знакомого сестры», «позвонили друзья с прошлой работы», когда не информант инициирует и находит место работы, в большей степени отвечающее его требованиям, а социальная среда делает ему предложение, а он может воспользоваться им или нет. Крайне мало тех, кто нашел работу по объявлению или через резюме. Практически никто из наших информантов с начала 1990-х гг. не назвал реализацию в профессиональной сфере мотивом своей занятости и смены работы. Просто надо работать, иначе не прожить. Хорошо если работа приносит удовлетворение и интересна, а если нет, то это вызывает жесточайшую деструкцию, и информант вынужден искать другую работу, в которой может найти какие-то удовлетворяющие его моменты, например заработок, график работы, близость к дому, отношения в коллективе. А самое главное, что наши информанты и в 1990-е гг., и в 2000-е, и сейчас в рассуждениях о будущем ничего конкретного сказать не могут. Они вообще фактически не рассуждают в интервью о будущем, поскольку не знают, и даже предположить не могут, что будет дальше с их семьей и со страной в целом. В такой ситуации любая карьера получается сиюминутной, без какой-либо значимой перспективы. Информанты живут сейчас, обеспечивают семью сейчас, создают какой-то капитал семьи сейчас, без всякой уверенности, что в будущем этот капитал может быть реализован.

Заключение

Трудовые биографии россиян испытывают влияние экономической политики в области труда и занятости в такой же мере, как и индивидуальных, личностных различий, сложившегося социального контекста. Постепенно складывается традиция изучения взаимосвязи между социальным контекстом и трудовой карьерой индивидов. В социальный контекст включают социальное происхождение, процессы социализации, индивидуальные трудовые истории, жизненные ситуации, что может влиять на восприятие индивидом трудовых ценностей и конкретных ситуаций продвижения по различным социальным позициям. Поскольку социальный контекст может меняться с течением времени, более обоснованным при изучении трудовой биографии представляется анализ конфигурации вышеуказанных переменных. При анализе трудовых биографий необходимо искать оптимальное сочетание ис-

следования задач жизненного и трудового пути индивида в условиях нестабильности повседневной жизни, когда в трудовую действительность вторгается все больше запросов со стороны семейной и общественной жизни (например, забота о детях, пожилых или больных членах семьи). Также важно уловить, как формируется специфическая личная компетенция в управлении прерывностью и гибкостью в этом сегменте отношений.

Литература

1. Здравомыслова О.М., Арутюнян М.Ю. Российская семья на европейском фоне. — М.: ИСЭП РАН, 1998.
2. Ильин В.И. Профессия как индивидуальная жизненная колея: концептуализация категории // Журнал исследований социальной политики. — 2015. — Т. 13. — № 4. — С. 515–528.
3. Кривошеев В.В. Короткие жизненные проекты: проявление аномии в современном обществе // Социологические исследования. — 2009. — № 3. — С. 57–67.
4. Козлова Л.А. Биографическое исследование российской социологии: предварительные теоретико-методологические замечания // Социологический журнал. — 2007. — № 2. — С. 72.
5. Попова И.П. «Поворотные пункты» в биографии и профессиональные карьеры специалистов // Социологические исследования. — 2011. — № 4. — С. 82–83.
6. Попова И.П. Специалисты депрессивных предприятий: стратегии поддержания профессионального статуса (по материалам биографических интервью) // Социологический журнал. — 2008. — №1. — С. 88.

А. В. Мальцева

КОНЦЕПЦИЯ ДИСПОЗИЦИОННОЙ РЕГУЛЯЦИИ КАК МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ НАМЕРЕНИЙ СОИСКАТЕЛЕЙ РАБОЧИХ МЕСТ НА РЫНКЕ ТРУДА

Анализ поведения социального субъекта является одной из задач социологии. Эвристический потенциал теоретических инструментов, которые можно использовать для решения данной задачи, безусловно, носит отпечаток национальной исследовательской традиции, обусловленной географическими рамками. Это ценно, так как определяет «органические» предпосылки постижения предмета исследования. Концепция диспозиционной регуляции социального поведения В. А. Ядова позволяет оптимально, с социологической точки зрения, анализировать систему «структурирования личности как субъекта деятельности». В противовес психоанализу и бихевиоризму, концепция диспозиционной регуляции акцентирует понятие доминирующих тенденций, которые присущи мотивации деятельности индивида. Это понятие раскрывает внутреннюю позицию личности или ее направленность, которая является результатом постоянного доминирования определенных мотивов, создающих не только целенаправленность поведения в конкретной ситуации, но и целенаправленность всей жизни субъекта.

Ценность концепции диспозиционной регуляции прежде всего в том, что в ней предлагается целостно представлять себе активно действующего субъекта в контексте внутренней регуляции социального поведения и подчеркивается альтернативность подходов в представлении о целостной структуре личности и выделении ее системообразующего признака или отношения, но при этом отмечается, что во всем многообразии подходов существует общая тенденция, акцентирующая наиболее важную составляющую личности — ее отношение к условиям деятельности, сформировавшееся благодаря предшествующему опыту. Причем такая особенность каждого индивида происходит из специфических для него условий социального существования, формирующих непохожий на другой социальный индивидуальный опыт каждого субъекта. Это же определяет преобладающую направленность в практической деятельности. На этом основании системообразующим признаком структуры личности субъекта деятельности является многообразие отношений индивида к условиям его деятельности (Ядов 1983). Это положение подтверждается идеей А. Н. Леонтьева, согласно которой «смысл порождается не значениями, а отношением между мотивом действия и тем, на что действие направлено, как на свой прямой результат, то есть его целью» (цит. по: Ядов 1994). Дру-

гими словами, внешние раздражители, как физические, так и социальные, а в том числе и, например, предложения службы занятости населения для безработных граждан, приобретают личностный смысл для тех, на кого они направлены, то есть в данном случае для лиц, ищущих работу.

Следовательно, безработный на рынке труда выступает не только как объект внешнего регулирования, но и как субъект социального действия, который склонен вести себя в предлагаемых социальных обстоятельствах в соответствии со своими интересами, потребностями и преследуемой целью. При этом процесс целеполагания, даже в ситуации, требующей быстрого решения, какой является ситуация пребывания человека на рынке труда, не является простым и однозначным и обусловлен множеством учитываемых в этом процессе факторов. Поэтому важным является привнесенное в социологию В. А. Ядовым понятие доминирующих тенденций, которые присущи мотивации деятельности индивида. Это понятие раскрывает внутреннюю позицию личности или ее направленность, которая является результатом постоянно доминирования определенных мотивов, создающих не только целенаправленность поведения в конкретной ситуации, но и целенаправленность всей жизни субъекта. Такое состояние мотивации является результатом существования личности в определенных социальных условиях, формирующих специфический индивидуальный и социальный опыт.

Значение субъективного отношения индивида к предложенным вариантам решения проблемной ситуации состоит в выстраивании системы временных связей человека как личности-субъекта со всей действительностью или с ее отдельными сторонами. Подобные связи определяют как специфику отношений личности к отдельным социальным явлениям, так и особенности целостного мировоззрения. Так проявляется установка к поведению или механизм, определяющий готовность личности к определенным формам поведения в конкретной ситуации. Фиксированная установка или аттитюд является результатом предшествующего опыта индивида, который выполняет регулятивную функцию в поведении субъекта, причем предшествующий опыт в социологической интерпретации приобретает не на уровне микросреды, а в контексте социальных, социально-экономических и даже социально-исторических условий (Ядов 1983).

В социологических исследованиях возможно изучение системы ценностных ориентаций как источника избирательного целенаправленного отношения к социальной действительности. В. А. Ядов приходит к выводу о том, что результаты подобных экспериментов говорят в пользу наличия установочных или диспозиционных механизмов регуляции социального поведения личности, но подчеркивает, что существование таких выводов в психологической науке ограничивается определенными теоретическими рамками. Так, Д. Н. Узнадзе сводит понятие установки преимущественно к бессознательным ориентациям, не предполагая его использования при изучении влияния на более сложные формы человеческой деятельности; Л. И. Божо-

вич понимает внутреннюю позицию или направленность личности как эмоциональный феномен; в концепции личностного смысла А. Н. Леонтьева акцент делается на когнитивных аспектах личностных диспозиций. Основным недостатком аттитудных концепций состоит в их ограниченности в рассмотрении социальных отношений личности к различным объектам и условиям ее деятельности абстрактными социальными условиями вне их связи с конкретно-исторической, социально-экономической основой. В. А. Ядов же полагает, что именно общие условия, а не только уровень микросреды детерминирует систему ценностных ориентаций как высшей регулятивной сферы социально-установочной деятельности и предлагает рассматривать диспозиционно-установочные явления в контексте «общей диспозиционной структуры личности как целостного субъекта деятельности» (Ядов 1983).

Синонимами диспозиционной структуры личности является предрасположение, предрасположенность или предуготовленность, склонность. Эти состояния или даже системы состояний являются основанием направляющих поведенческих готовностей деятельности, которые различным образом фиксируются в структуре личности индивида в процессе и в результате онтогенеза (Ядов 1983). Смена и фиксирование социальной установки определяется соответствующими отношениями между потребностями индивида и в ситуациях, в которых они удовлетворяются. Таким образом, деятельность находится под одновременным влиянием потребностей и ситуации деятельности.

Существование понятия доминирующей потребности приводит к необходимости исследования иерархии потребностей и выявления диспозиций. В соответствие с концепцией В. А. Ядова в иерархии диспозиций существует четыре уровня: низший уровень включает в себя элементарные фиксированные установки, они формируются на основе витальных потребностей в простейших ситуациях. Такие комплексы «готовностей» лишены модальностей и неосознаваемы. Следующий уровень диспозиционной структуры это социальные фиксированные установки или системы социальных установок. В отличие от элементарных поведенческих готовностей, социальная установка обладает сложной структурой из трех компонентов: эмоционального или оценочного, когнитивного и поведенческого. С одной стороны, эту систему формируют социальные потребности, связанные с включением индивида в различные контактные группы, с другой — различные социальные ситуации. Социальные установки образуются на базе оценки отдельных социальных объектов или их свойств и отдельных социальных ситуаций или их свойств. М. Рокич выделил объектные и ситуационные социальные установки (Rockeach 1979). Объектные относятся к диспозициям по поводу объектов действия, а ситуационные — по поводу способов действия.

Третий уровень диспозиций — общая направленность интересов личности в ту или иную сферу социальной активности или базовые социальные установки. В. А. Ядов предлагает рассматривать формирование таких установок на основе более сложных социальных потребностей приобщения к опре-

деленной сфере деятельности и включения в эту сферу как доминирующую среди других, что приводит к идентификации с той или иной областью социальной деятельности. Так, можно обнаружить доминирующую направленность на профессиональную деятельность, на досуг, на семью и т. п. Социальные установки этого уровня также содержат когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты. Когнитивное образование таких диспозиций сложнее, чем образование низшего уровня, и общая направленность личности более устойчива. Четвертый высший уровень диспозиционной иерархии состоит из системы ценностных ориентаций на цели жизнедеятельности и средства достижения этих целей, которые определяются социальными условиями жизни конкретного индивида. Система ценностных ориентаций формируется на основе высших социальных потребностей личности и в соответствии с общесоциальными условиями, которые представляют возможности реализации определенных социальных и индивидуальных ценностей. В. А. Ядов уточняет, что такая модель диспозиционной структуры нуждается в дополнениях, в частности, о том, что подобная иерархия не состоит из трех компонентов: когнитивного, оценочного и поведенческого. Каждый из трех этих компонентов образуют относительно самостоятельные системные новообразования в рамках общей диспозиционной иерархии. Это подтверждается исследованиями аттитюдов в работах М. Розенберга (Rosenberg 1960), Л. Фестингера (Festinger 1962), М. Рокича (Rockeach 1979) и других, которые обнаружили, что когнитивные элементы обладают свойствами дифференцированности, обобщенности, транзитивности знаний, а также регулируются принципом согласованности. Оценочные компоненты диспозиционной структуры характеризуются свойствами напряженности в отношении ведущих потребностей личности.

Поведенческие компоненты В. А. Ядов предлагает рассматривать в различных отношениях как сложные структуры. В качестве существенного основания он предлагает брать отношение к ближайшим и более отдаленным целям, при этом целесообразность подчеркивается как ведущее качество деятельности. На этом основании можно выделить несколько иерархически соподчиненных уровней поведения: специфическая реакция субъекта на актуальную предметную ситуацию, реакции на специфические и быстро изменяющиеся воздействия внешней среды или поведенческие акты; поступок или привычное действие, состоящее из целого набора поведенческих актов; поведение в той или иной сфере деятельности; целостное поведение в различных сферах, которое превращается в деятельность в полном объеме и смысле. Комментируя эти дополнения к устройству диспозиционной структуры личности, В. А. Ядов подчеркивает, что на самом первом уровне целесообразность поведенческих актов определяется условиями деятельности и потребностями субъекта установить некое равновесие. Целесообразность второго компонента — поступка — зависит от более сложных обстоятельств деятельности и потребности регуляции поведения в социальных условиях. Поступ-

пок В. А. Ядов называет элементарной социально значимой единицей поведения, посредством которой устанавливается соответствие между простейшей социальной ситуацией и социальной потребностью субъекта. Поведение, в свою очередь, является еще более высокой степенью организации целей, более отдаленных и достигаемых посредством целой системы поступков. Деятельность же в полном объеме представляет собой целеполагание как некий «жизненный план», в состав которого входит совокупность жизненных целей, связанных с основными сферами деятельности человека — трудом, обучением, семейной, общественной жизнью.

Диспозиционная система личности осуществляет контроль всех уровней поведения личности, но каждая конкретная ситуация и цель определяют ведущую роль конкретного диспозиционного образования. Здесь проводится аналогия с идеей Н. А. Бернштейна о принципах построения движения на физиологическом уровне. Для регуляции поведения на различных уровнях диспозиционной структуры присутствует адекватное диспозиционное образование, все остальные составляющие этой структуры представляют собой фоновые уровни для регуляции побочных аспектов деятельности. Элементарный поведенческий акт субъекта деятельности, «благодаря воле... актуализирует и вызывает к жизни установку, найденную целесообразной для данного вида активности» (цит. по: Ядов 1975). Целесообразность включения в регуляцию деятельности определенного диспозиционного образования, основанного на прошлом опыте, непосредственно зависит от потребностей соответствующего витального или социального уровня и от уровня ситуации или условий деятельности. Возвращаясь к своей классификации иерархических уровней диспозиционной системы личности, В. А. Ядов говорит, что определенные ее уровни носят особенный характер для регуляции поведенческих проявлений различного рода. Так, для регуляции элементарного поведенческого акта в определенной предметной ситуации адекватной является какая-либо из фиксированных установок. Для регуляции социально значимого поступка в определенных обстоятельствах, ведущие «готовности к поведению» проистекают из системы фиксированных социальных установок. При регуляцию поведения в определенной социальной сфере доминируют базовые социальные установки. И, наконец, самую сложную систему — социальную деятельность личности — в целом регулируют преимущественно ее ценностные ориентации, являющиеся, по словам В. А. Ядова, «высшим уровнем диспозиционной иерархии».

Продолжая мысль об аналогии движения физического и «социального», последним в данном ряду В. А. Ядов считает поведение в виде акта, поступка или целостного социального поведения. В диспозиционной регуляции относительно элементарный акт может регулироваться диспозицией более высокого уровня, чем в обычных привычных ситуациях, когда поступку придается обычное значение. В момент предшествующий поведенческому «движению» в соответствии с уровнем деятельности (в ситуативной предметной среде, со-

циальной групповой среде, сфере социальной деятельности или общих социальных условий жизнедеятельности личности) вся система диспозиционного регулирования поведения индивида приходит в состояние готовности и образует актуальную диспозицию. В ней ведущую роль будут играть уровни диспозиционной иерархии и конкретные диспозиции, которые идентичны соответствующим потребностям личности и условиям предполагаемой деятельности (Ядов 1975).

В качестве основания иерархической структуры В. А. Ядов предлагает принять длительность времени, в течение которого сохраняется основное качество данных условий. Это позволяет нам делить безработных на группы по времени нахождения на учете. В течение этого времени сохраняется основное качество данных условий, то есть ситуацию деятельности можно считать устойчивой. Кроме того, на основании этих идей можно трактовать последствия пребывания на рынке труда с течением времени: первоначально — в течение короткого промежутка времени это изменение предметной ситуации, далее — изменение условий общения, более устойчивыми к новым условиям деятельности являются ситуации социальной сферы — условия досуга, взаимоотношения в семье и т. п., максимальная временная устойчивость присуща основным — экономическим, политическим, культурным и т. п. составляющим социальной активности человека.

Описание иерархических систем, участвующих в регуляции социального поведения личности, позволило сформулировать формулу диспозиционной регуляции социальной деятельности: ситуации (условия деятельности) — диспозиции (готовность к деятельности) — поведение (деятельность). Диспозиционная иерархия личности выполняет мотивационные функции. В основе же деятельности находится актуальная потребность, удовлетворение потребности (или потребностей) позволяет человеку поддерживать жизнедеятельность и выполнять свои социальные функции. Через соответствующие диспозиционные структуры потребности, будучи не всегда напрямую включены в поведенческую цепочку даже в скрытом виде, побуждают субъекта к деятельности. Потому и связь между ситуацией и действием устанавливается именно посредством диспозиционной системы. В. А. Ядову также принадлежит заслуга подробного описания механизмов работы диспозиционных образований в терминах социологического знания. Так, он говорит, что диспозиционные системы регуляции поведения необходимо рассматривать не по отдельности, как это делалось исследователями аттитюдов в психологии, а как сложный многоуровневый механизм. Сложная, диалектическая деятельность социального субъекта включает диспозиционные системы, основанные на взаимосвязи когнитивного, аффективного и поведенческого компонентов. И такой механизм взаимосвязи между различными элементами диспозиционной структуры как из когнитивных, аффективных и поведенческих подсистем, так и разных ее уровней (от элементарных фиксированных установок до сформированных и закрепленных ценностных ориентаций), необ-

ходимо изучать как механизм работы диспозиционной системы в целом, так как она обеспечивает управление поведением личности на основе принципа целесообразности, причем все элементы в такой системе взаимосвязаны и взаимодействуют. Условия ситуации и определенные потребности субъекта приводят к актуализации соответствующих диспозиционных образований (или образования), что и является основным регулятором поведения.

Диспозиционные системы человека основаны на его предыдущем опыте и в момент участия в регуляции поведения реализуются посредством ряда взаимосвязанных и взаимообусловленных процессов. Как отмечает В. А. Ядов, прежде всего, начинается определение использования тех знаний из предыдущего жизненного опыта, которые могут относиться к актуальной ситуации. Такие знания должны соответствовать не только ситуации, но и потребностям субъекта поведения и его эмоциональному статусу. Всякий раз после включения регулирующего воздействия диспозиционного образования любые из отдельных единиц знаний (жизненного опыта) переходят во вновь образуемые компоненты диспозиционной системы. Далее происходит возникновение «когнитивно-эмоциональных связей», знаний на уровне эмоций, которые приводят к формированию поведенческой готовности «в виде соответствующего плана или программы поведения». На качество такой готовности влияют имеющиеся у человека знания (их разнообразие и системность), а также эмоции (их сила, во многом проистекающая от интересов личности в данной ситуации). Разумеется, на этот процесс оказывают влияние индивидуально-психологические свойства личности действующего, его тип личности. При этом индивидуальные особенности личности регулируются социальными схемами, некими обобщенными социально-типичными отношениями, именно степень регуляции поведения индивида такими комплексами обеспечивает адекватность и адаптивность его поведенческих проявлений. Неоспоримое преимущество В. А. Ядов, опираясь на труды отечественных авторов (Кикнадзе 1968), отдает ведущей роли высших уровней регуляции, а не глубинных проявлений психики. Последним процессом является «формирование поведенческих готовностей в соответствии с видом деятельности».

На уровне предметных ситуаций возникает ситуативная поведенческая готовность, посредством ее реализуются отдельные поведенческие акты; на уровне социального взаимодействия — определенный поведенческий план, здесь реализуются поступки; на уровне общего социального поведения — поведенческие программы, регулирующие социальное поведение в целом. При реализации любого вида активности субъекта актуальной становится доминирующий диспозиционный уровень, но и все остальные играют не менее важную роль, поскольку любая диспозиционная регуляция — это системное комплексное образование. Важность системного понимания диспозиционной регуляции поведения индивида, предложенного в социологической концепции В. А. Ядова, позволяет объяснять несоответствия между социальной

установкой и реальным поступком. Известный парадокс Ла Пьера о рассогласованности между личностно-смысловой (ориентацией на личные интересы) и установочно-смысловой (ориентацией на внешние, институциональные требования) регуляцией деятельности может быть объяснен как доминирование диспозиционной установки определенного уровня (Ядов).

Важно отметить, что ряд биохевиористски ориентированных теорий дает пояснение тому, как происходит изменение в аттитюдах. В частности, важная роль отводится принципу научения: фиксированные установки личности могут измениться в зависимости от того, каким образом организуется подкрепление той или иной социальной установки. Меняя систему поощрений или штрафных санкций, можно влиять на характер социальной установки. Выходя за рамки теории бихевиоризма, можно сказать, что целостное рассмотрение диспозиционной регуляции социального поведения индивида позволяет включать более существенные факторы подкрепления — факторы социального характера, на которых, по сути, и строится жизненный опыт человека, социальный по своей природе.

В теориях когнитивного направления (Ч. Осгуд, Л. Фестингер) изменение социальных установок связывается с возникновением когнитивного диссонанса и его сбалансированию через когнитивный консонанс (Festinger 1962; Osgood 1976). Другими словами, установка изменяется, когда в когнитивной сфере индивида возникает несоответствие между, например, его собственной установкой на какой-либо объект и одновременно существующей оценкой этого объекта другим значимым лицом. Можно сказать, что у субъекта в силу когнитивного диссонанса утрачивается упорядоченное, однозначное восприятие внешнего мира, которое он стремится каким-то образом восстановить. Социологический анализ поведения субъекта предполагает одинаковое значение когнитивного, аффективного и поведенческого компонентов диспозиционной регуляции поведения.

Следует отметить, что концепция диспозиционной регуляции поведения нашла широкое практическое применение в социологических исследованиях. В частности она использовалась для изучения трудовой мотивации (Ядов 1982). Так, в конце 1990-х гг. проводились исследования ФОМ и ВЦИОМ, в которых использовались методики изучения уровня ценностей и методики изучения уровня интересов. Результаты подобных исследований, конечном счете — на основе концепции В. А. Ядова, сводятся к общей структуре регуляции поведения личности на разных уровнях и с участием основных компонентов — когнитивного, аффективного, поведенческого (Горяинов 1997). В. А. Ядов подчеркивает, что при изучении структуры, динамики и любых других характеристик диспозиционной регуляции трудового поведения важно уточнять, на каких уровнях происходят явления или процессы, интересующие исследователя. То, что различные уровни личности оказывают различное влияние на регуляцию поведения субъекта, было показано в диссертационном исследовании о влиянии социальной идентичности на выбор реше-

ния в сложных жизненных ситуациях. Так, различные наборы идентификаторов (частных характеристик идентичности человека) могут быть отнесены к трем основным компонентам диспозиционной структуры регуляции поведения: когнитивному, аффективному, поведенческому. Личностно-смысловые образования, основанные на предшествующем опыте субъекта, могут присутствовать в его установках и регулировать поведение, находясь на различных уровнях его диспозиционной структуры и обеспечивая ее различные проявления. Концепция диспозиционной регуляции поведения личности успешно применялась для анализа мотивации трудового поведения, для объяснения социальной идентичности личности, для объяснения структуры поведения человека в кризисных обстоятельствах (Горяинов 1997; Ядов 1982).

Высокое практическое значение концепция диспозиционной регуляции социального поведения личности приобретает в исследовании поведения человека в кризисном обществе (Ядов). Изучение состояния личности в условиях радикальных перемен 1990-х гг., проведенное на основании концепции, приобретает новое звучание в современной ситуации преодоления последствий социально-экономического кризиса и опасности его продолжения. Непредсказуемые изменения привычных условий социальной среды, сочетающиеся с «уменьшением индивидуального жизненного ресурса и разрушением систем социальной регуляции поведения», вынуждают людей реагировать на огромное число непредвиденных вариантов развития социальной обстановки, что затрудняет действие логики и рациональной выработки решений (Наумова 1982: 61). Проявляются следующие особенности нерационального выбора: альтернативное многоплановое переживание человеком своей жизни; антиномичность предположений об индивидуальном существовании, которое закладывается в основание выбора; намеренное сохранение в момент выбора одного из элементов целеполагания неопределенным; случайность выбора как способ актуализации скрытых возможностей личности; свободное структурирование и интерпретация объективного и субъективного времени (цит. по: Ядов). В моменты кризиса индивид упрощает стратегию выбора для того, чтобы сохранить внутреннюю свободу выбора и следовать собственной логике, а не логике социума, возникают переходные модели поведения, неуловимо превращающиеся в устойчивые образцы действия. Логичной реакцией индивидов на кризисные обстоятельства является ослабление доверия и сужение социального пространства (Наумова 1982: 61). Г. Г. Дилигенский пишет о том, что «в наибольшей степени сфера общественных потребностей образуется путем экстраполяции в нее потребности индивидуальной» (Дилигенский 1994: 71). Он вводит понятие макросоциальной атрибуции или свойство индивидов приписывать обществу ответственность за то, что происходит в их собственной жизни. Особенности формирования количественных и качественных параметров общественных потребностей определяются социально-культурными нормами, на которые ориентируется данная часть общества. Г. Г. Дилигенский пишет о действии закона социаль-

ного сравнения (Дилигенский 1994: 78–79), когда эталоном выступает референтная группа. Существенным фактором динамики потребностей различных социальных групп Г. Г. Дилигенский и В. Б. Ольшанский (Ольшанский 1983) считают социальные ожидания, мнения об уровне жизни близких субъекту групп и оценка возможных путей достижения успеха.

Таким образом, перечисленные аспекты содержания и возможности применения концепции диспозиционной регуляции социального поведения позволяют рассматривать ее как теоретико-методологическое основание исследования социальных диспозиций соискателей рабочих мест на рынке труда.

На основании диспозиционного методологического подхода могут быть получены данные о трансформации приоритетной готовности к действиям, необходимым для обеспечения жизненных потребностей, трудоустройства, организации самозанятости, что позволяет рассматривать социальные диспозиции как основание динамики рынка труда и эффективности соискателей рабочего места.

Концепция диспозиционной регуляции социального поведения личности позволяет, во-первых, изучать формирование социальных установок на основе социальных потребностей приобщения к определенной сфере деятельности и включения в эту сферу как доминирующую среди других, что обнаруживает направленность на ту или иную область социальной деятельности: на профессиональную деятельность, на досуг, на семью и т. п., во-вторых, выявлять диспозиции к действиям, необходимым для обеспечения жизненных потребностей, трудоустройства или организации самозанятости в соответствии с регламентированным службой занятости объемом оказания услуг по трудовой адаптации населения.

Литература

1. Горяинов В.П. Ценности и интересы социально-профессиональных групп: Сравнительный анализ двух массовых опросов // Социологический журнал. — 1997. — № 3. — С. 144–148.
2. Дилигенский Г.Г. Социально-политическая психология. — М.: Наука, 1994. — 304 с.
3. Кикнадзе Д.А. Потребности, поведение, воспитание. — М.: Мысль, 1968. — 147 с.
4. Наумова Н.Ф. Целеполагание как системный процесс: Препринт. — М.: ВНИИСИ, 1982. — 65 с.
5. Ольшанский В.Б. Ожидания социальные // Философский энциклопедический словарь. — М.: Сов. энциклопедия, 1983. — С. 454–455.
6. Ядов В.А. Мотивация труда: проблемы и пути развития исследований // Советская социология (Динамика социальных процессов в СССР). — Т. 2. — М.: Наука, 1982. — С. 29–38.
7. Ядов В.А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности. URL: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Psihol/belin/35.php.

8. Ядов В.А. Социальная идентификация в кризисном обществе // Социологический журнал. — 1994. — № 1. — С. 35–52.
9. Ядов В.А. Социология в России. Человек в кризисном обществе. URL: http://societ.polbu.ru/yadov_sociology/.
10. Festinger L. A theory of cognitive dissonance. — Stanford: Stanford University Press, 1962. — 291 p.
11. Osgood C. E. Focus on meaning. — The Hague: Mouton, 1976. — 325 p.
12. Rockeach M. (ed.) Understanding human values: individual and societal. — NY.: Free Press, 1979. — 322 p.
13. Rosenberg M. J. and oth. Attitude organization and change: an analysis of consistency among attitude components. — New Haven: Yale University Press, 1960. — 239 p.

Г. А. Меньшикова
SHARED GOVERNANCE
КАК ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ
ТВОРЧЕСКИМИ ВИДАМИ ТРУДА

Сфера труда в современном обществе претерпевает постоянные и серьезные изменения. В структуре работников все большее и значимое место занимают представители творческих профессий, включая как интеллектуальные, так и сервисные (сфера обслуживания) виды труда. Именно они, создавая неповторимый и уникальный продукт, воспринимаются рынком, а их работодатели (неважно, это государственные администраторы или владельцы) остаются, что справедливо, в тени. Так, в науке более известны имена ученых, которые в ней лидируют, а имена директоров, организующих работу учреждения, известны в меньшей степени. Похожая ситуация в вузах. Специалисты знают имена преподавателей, составляющих стержень заведения. Правда, и фамилии ректоров как знаковых личностей, обуславливающих успешность работы учреждения, известны не менее. При выборе продукта, произведенного в сфере культуры: спектакля в театре, картины художника и т.д., мы ориентируемся на имя создателя (актеров, режиссеров, художников и др.), но не директора, организовавшего процесс их работы.

Налицо очевидное изменение статусных ролей на рынке труда, которое, помимо прочих последствий, не может не обусловить новации в управлении трудовыми отношениями. Владелец (менеджер) должен подстраиваться под работника, поскольку тот как специалист лучше других знает и требования рынка, и специфику момента, и вкусы заказчика. Он производит «знаковый» продукт, его уникальные руки (голова...) делают то, чего не могут сделать другие. Его имя формирует спрос, оно гарантирует качество, оно лежит в основе бренда организации.

Складывается известный парадокс: одни — составляют имя учреждения, другие — распределяют ресурсы (деньги), ими заработанные. Первые — всем (в своей области труда) известны, но относительно бесправны экономически. Вторые — никому (мало кому) известны, но они обеспечивают финансирование, разрабатывают стратегические программы развития, но главное — принимают судьбоносные для учреждения решения.

За рубежом, в странах с развитой и глубоко проникшей в поры общества демократией, созданы процедуры контроля за качеством управленческих решений. Институт «accountability» (подотчетности) обяза-

вает руководителей ежегодно и публично отчитываться по итогам работы учреждения. Приведем ряд законов, делающих эту отчетность обязательной: «The financial services and Markets ACT» (UK, 2000), «Federal Accountability Act» (Canada, from 2006), «Public Governance, Performance and Accountability (Consequential and Transitional Provisions) Act» (Australia, 2014) и т.д.

В ряде стран (например, в Китае) это делается в рамках ежегодного собрания трудового коллектива (или его представителей). В любом случае результаты отчета являются аргументом для сохранения руководителем своего места на последующий временной период. Сам факт отчета приближает руководителя к работникам, делает более значимыми проблемы организации их труда, включая его оплату.

За последние пятьдесят лет зарубежная практика создала еще один институт, регулирующий взаимодействие администрации и творческих работников — «Shared Governance», что переводится как «со-управление» или разделенная ответственность в управлении. Новая модель получила (там) достаточно широкое распространение. Ее базовыми областями применения стали медицина и высшее образование (научные учреждения), но ее проявления можно встретить и в сфере услуг, равно как и в системе государственного управления (самого высокого уровня — надгосударственные отношения). Ряд ученых предлагают рассматривать Shared Governance как один из трех базовых типов управления, наряду с государственным и частным (Stanciu, Lonita 2014).

За последние 10 лет он стал применяться в ряде учреждений высшего образования нашей страны. При этом его роль как фактора, организующего труд, потенциал и границы применения, в российской науке исследованы мало. Достаточно сказать, что если практика внедрения новой технологии хоть как-то обсуждается, то вхождения понятия в поле российской науки не происходит, что отражает невостребованность модели в России.

Модель Shared governance стала внедряться в практику управления с 1970-х гг. Как мало какая другая теория, она стала интенсивно изучаться зарубежными исследователями. Привлекательность темы объяснялась стремлением как оценить результаты производимых управленческих перемен, так и дать оценку потенциала новой управленческой технологии. По теме написаны сотни статей (книг), принципы Shared Governance внедрены в практику работы многих предприятий. С 1995 по 1998 г. издавался специальный (одноименный) журнал.

Думается, что собранный материал будет интересен российскому читателю. Основными блоками его изложения являются: анализ самого понятия (1), выявление ареала его распространения и краткое описание практик его внедрения (в табличной форме) (2), общая оценка его перспектив, обобщающая мнения зарубежных исследователей (3).

Анализ самого понятия

Невозможно однозначно определить, что такое Shared Governance, поскольку нет (и не может быть) единого и разделяемого всеми определения как понятия в целом, так и каждой из его составляющих. Наряду с субъективными расхождениями в трактовке понятия (его составных частей), конкретные отношения, складывающиеся при внедрении технологии в разных сферах деятельности, предопределяют его различное содержательное наполнение. Думается, что имеют место и институциональные различия, отражающие глубину (этапность) внедрения новых принципов в трудовые отношения на предприятиях.

Исследователи, что более чем многократно описано в литературе, не могут дать единого (но раскрывающего суть) определения понятия Governance. Так, Speck В. (Speck 2011: 310) указывал, что это и структура, и процесс принятия решения, и легальные отношения, и образцы поведения, и многое другое. Ряд ученых, например, Ven-Ruwin М. (Ven-Ruwin 2010) сводят Governance к двум составляющим: процессу принятия решения и его воплощению в практику. При этом, что важно подчеркнуть, понятие изначально предполагало не вертикальное, а горизонтальное управление, т. е. не «власть над», а «власть для». Его появление именно в современное время обусловлено новыми социальными тенденциями в управлении: публичностью, подотчетностью руководителей, интенцией к соучастию в нем всех агентов системы.

Исследователи, например, Elston Th. (Elston 2014) выявляют множественность трактовок другой части определения, выделяя несколько спорных ракурсов. Так, во-первых, исходя из понимания термина Shared как «разделенный, распределенный» нужно уточнить предмет распределения: обязанности по управлению (ответственности) или по обеспечению (supply). Второй аспект, вызывающий разногласия, заключается в разном характере оказываемых услуг: транзакционные или кооперативные (co-produced). Думается, что здесь автор имеет в виду и отраслевые особенности предприятий, внедряющих новую технологию, и области управления, его использующие: предприятие, сфера политики, надгосударственные отношения. В-третьих, по его мнению, необходимо дифференцировать и уровни распределения ответственности: локальные, региональные, национальные или наднациональные, поскольку они различны по содержанию. Другими словами, он указывает на необходимость формирования общего (базового) определения и его дифференциации применительно к отраслям, уровням принимаемых решений, конкретным анализируемым ситуациям. Этим и отличается большая часть проанализированных нами работ, в них дается собственное (рабочее) определение.

Приведем компоненты, составляющие суть содержательного наполнения понятия Shared Governance (Draftof Gustavus Adolphus College 2014). Первый — равные права для всех участников в управлении. Суть равенства

прав закрепляется правом вето, которое существует, но реализуется редко, а поэтому его значение минимально. Второй — взаимное консультирование, поскольку у каждого из акторов имеется своя позиция, свои информационные потоки. Третий — партнерство, которое по объективным причинам скорее идеал, чем реальность. Администраторы должны держать дистанцию власти как основу контроля, а требование к согласию на практике транспонируется в систему взаимных уступок, но не конкуренцию за лучшее решение. По университетским правилам, органы управления имеют свои сферы ответственности и не впускают туда друг друга. Более того, академическая и административная среды принципиально различны по своей природе. Четвертый — набор правил и обязательств, поскольку только «хорошие ограды делают соседей добрыми». Пятый — система выравнивания приоритетов, т.е. это открытое поле для коммуникации. Все эти подходы справедливы, они реализуются на практике с большей или меньшей частотой. Интегрируя их роль, авторы доклада идентифицируют Shared Governance как «новый стиль управления».

Инновационный характер модели заключается в том, что она обеспечивает каждому работнику возможность участвовать в процессе принятия управленческого решения, что, в свою очередь, поощряет стремление к разнообразным и креативным результатам труда, содействует успехам бизнеса и выполнению миссии организации. Работник начинает осознавать себя частью коллектива, разделяет с ним успехи или неудачи.

Соучастие в управлении реализуется в 4 обязательных принципах: партнерство, равенство, подотчетность и сопричастность к управлению, которые определяются следующим образом (Swihart 2006):

- партнерство (Partnership), объединяющее всех участников трудового процесса в стремлении к достижению лучшего (качественного) результата: у каждого свои обязанности, но и доля в общем успехе;
- равенство (Equity) как способ признания важности каждого. Это — лучший способ обеспечить интеграцию и тесные отношения между работниками; это — основа и способ измерения коллективных ценностей.
- подотчетность (Accountability) или готовность к участию в процессе принятия решения и нести ответственность. Это — стержень Shared Governance. В таблице 1 приведено сравнение подотчетности и ответственности, которое, бесспорно, заслуживает интереса, поскольку в российской практике они считаются слабыми звеньями системы управления.
- сопричастность (Ownership) — признание исключительности и важности всякого работника и того факта, что успех организации основан на том, как хорошо каждый представляет свою работу. Она требует от всех вложить что-то в успех дела и иметь долю в этом успехе, участвовать в распределении причин успеха. Ее проявлениями могут быть участие в составлении распорядка дня, кадровых решениях, распределении коллективной ответственности и т. д.

Т а б л и ц а 1. Сравнение понятий подотчетности и ответственности

Подотчетность:	Ответственность:
<ul style="list-style-type: none"> – определяется по результатам – самоопределяется (Self-described) – предопределена ролью или статусом (Embedded in roles) – зависит от партнерства – содержание эволюционирует (Shares evolution) – она отражает долю в общем вкладе (Contribution - driven value) 	<ul style="list-style-type: none"> – определяется по функциям – может передаваться (be delegated) – предопределена закреплением особых заданий, обязанностей (Specific tasks\ routines dictated) – изолирована – содержание устанавливается менеджером (Supervisor evolution) – она отражает отчет о проделанной работе (Tasks - driven value)

Здесь же (Swihart 2006:7) приводится отличие Shared Governance от традиционного самоуправления на местах (на нижнем, производственном уровне)

Т а б л и ц а 2. Различие между самоуправлением и Shared Governance

Самоуправление (централизованное решение):	SharedGovernance — децентрализованное решение;
<ol style="list-style-type: none"> 1. основано на статусе — управленческой позиции 2. дистанцировано (отделено) от предмета обслуживания 3. построено на иерархической коммуникации 4. ограничения: вопросы о доходе персонала (input) 5. обособление ответственности (менеджеры отвечают) 6. тесное взаимодействие с окружающей средой (we - they work environment) 7. разделенные цели/задачи 8. независимые действия 	<ol style="list-style-type: none"> 1. основано на компетенции работников 2. опирается на мнение клиента 3. построено на прямой коммуникации 4. ограничений много 5. коллективная интегративная связь менеджеров и персонала 6. синергетический эффект от окружения 7. единство целей (Cohesive goals) 8. коллегальность, сотрудничество, партнерство

Видя сложности в формулировке единого (общего) подхода, многие авторы дают свое (рабочее) определение, соответствующее их собственному пониманию или анализируемой сфере.

Исследователь (Birnbaum 2010) предлагает следующий подход к определению (ориентируясь на его включенность в сферу высшего образования): это — ситуация приобщения к управлению двух различных, но равноправных систем для организации контроля и влияния. Одна (legal или официально предназначенная управлять) — это администраторы и попечители (Trustee), другая — профессиональное сообщество, устанавливающее особую

роль факультетов. Первая появилась и развилась по мере развития первых университетов. Признание — второй новый феномен. Некоторые авторы, наряду с попечителями, как вариант третьего актора (стейкхолдера) называют бизнес-сообщество (Business Bargaining) (Dianyu, Zhang 2013) или студентов (Положение университета Аризона 2003).

Приведем и другие определения, описывающие модель Shared Governance применительно к высшей школе:

- социальная система самоуправления, где ответственность за процесс принятия решения распределена между участниками (Lau 1996);
- коллегиальная модель, привлекающая сообщество ученых к формированию консенсуса в рамках процесса принятия управленческих решений (Schuettz 1999);
- распределение ответственности между факультетами, администрацией, персоналом, значимыми личностями, студентами в рамках принятия решений, касающихся миссии, политики и бюджетных приоритетов (University of Arizona 2003);
- право всех представителей университетского сообщества участвовать в выработке решений, которые могут обеспечить процветание университета в целом, реализуя его миссию (Plan of Organization... 2015);
- насущные проблемы, которые стоят перед колледжами (университетами), по раскрытию потенциала факультетов, персонала, студентов (Trakman 2008).
- система, состоящая из структур и процессов, с помощью которых факультет, администрация и другие акторы, формирующие университетское сообщество, принимают коллективные институциональные решения (Eckel 1999: 5).

Сравнение определений Shared Governance (отмеченное в том числе и другими исследователями) показывает их обусловленность особенностями вуза: различиями в структуре основных агентов/акторов, целях и задачах, распределении полномочий по управлению. Они предопределены спецификой вуза (колледж или университет), его статусом и сложившимися традициями, соотношением властных отношений на данный момент, личностями, которые их реализуют.

Примечательна и динамика изменения содержания определений. Так, если в ранних указывалось на два актора и простейшие отношения, то по мере развития Shared Governance подход усложнялся. Так, в Положении AAUP (American Association of University Professors 1966), которое принято считать исходным, Shared Governance определялась как «распределение ответственности между факультетом, администрацией, попечителями и по возможности студентами». В нем же прописаны и их полномочия. Так, администрация отвечает за обеспечение верности миссии, управление эндаумент-фондом, финансы (обе части: оперативное расходование и накопление), кадровую политику. Факультет несет ответственность за содержание курсов, их статус,

наем и статус работников, выбор на должности факультетских руководителей, структуру факультетов. Допускались некоторые общие поля компетенций, например, кадровые вопросы (как поле для совместных решений главных администраторов и факультетского руководства).

В регламентирующем документе другой организации (ACU, Association of Colleges and Universities) «Statement on Government colleges and Universities (1995)» при схожем определении полномочия распределены уже между 3 акторами. Так, за распоряжение эндаумент-фондом отвечают попечители, за поиск и распределение новых ресурсов — Президент, за программы и расписание — факультет. Часть решений AGB принимается совместно. В обоих документах заложено поле для конфликтов: не ясно, кто принимает и отвечает за дополнительное финансирование новых программ: факультет или Президент.

В новейших положениях AGB (Association of Governing Boards of Universities and Colleges): «Statement on Board Responsibility for Institutional Government, 2010» и «Statement on Board Responsibility for the oversight of Educational Quality, 2011» — конкретизируются полномочия институтов управления высшей школой в новых условиях. Так, в них усилена ответственность факультетов за учебный процесс и качество образования. Seriously ужесточены требования (установлены барьеры), допускающие вмешательство администрации в дела факультета. Сейчас они сведены к особым обстоятельствам, но при этом — усилены их надзорные функции. Новые Положения отразили современные проблемы высшей школы: сокращение финансирования, увеличение числа взрослых (а соответственно, более требовательных) студентов, рост спроса на качество образования.

В определении 2011 года, составленном в государственном (международном) университете Флориды (FIU), Shared Governance определяется как «участие факультета, персонала и студентов, администрации ректора и попечителей в формировании (т. е. по мере необходимости или возможности) институциональных решений с целью обеспечения миссий организации, академической интеграции, устойчивости развития университета при росте публичной отчетности» (цит. по: Dianyu Zhang 2013: 57).

Определенный интерес представляет сравнение моделей Shared Governance в разных странах, например, США и КНР. Взяв за основу анализа широкую трактовку Shared Governance, это вполне возможно, поскольку формально в управлении высшей школой Китая принимают участие все участники ее системы. Другое дело — равномерность (и обоснованность) распределения полномочий между ними. Dianyu Zhang выделяет 4 категории участников в Китае: персонал (staff members), студенты, администрация и факультеты. На разных уровнях принятия решений их роль различна: на этапе принятия решений абсолютное доминирование отдано персоналу, на этапе внедрения — ему и студентам. Понятно, что в КНР как особый и чрезвычайно значимый актор выступает коммунистическая партия, но при этом автором выделяется особая роль населения (в форме собрания работников и/или особых прав студентов).

Окончательные решения, однако, принимаются партийным комитетом и ректоратом (ректором и проректорами). В Китае издавна доминирует централизованное управление при минимальном участии факультетов. Частично эта централизация преодолевается созданием перечисленных выше институтов, но их роль лишь обозначена и не всегда реализуется на практике.

Главный орган управления в высшей школе КНР — Правление или Board of Regents, куда помимо ректора и его заместителей входят и почетные публичные персоны. На ежегодном собрании представителей трудового коллектива (The Board Members) заслушивается отчет ректора о результатах и проблемах, делается его оценка и даются рекомендации. Раз в год проводится Открытый день ректора, где каждый (студент или работник) может задать ему вопрос. По схожей схеме принимаются решения на факультетском уровне. Ученый совет (Academic Council Faculty) совместно с собранием трудового коллектива факультета (Staff Congress) собирается раз в год для заслушивания отчета о проделанной работе, а в течение года работу осуществляет декан и ученый совет.

Несколько по-иному и с другими целями осуществляется внедрение Shared Governance в работу медицинских учреждений (Charland Binnie 2015; Swihart 2006 и др.). Наряду с общим подходом, предполагающим его внедрение ради повышения управляемости, применение новой модели преследовало и вполне конкретную цель — повышение престижности профессии младшего медицинского персонала и решение проблемы кадрового обеспечения им госпиталей Великобритании (программа «Магнит» (Magnut)) (Charl, Binnie 2015).

Итак, Shared Governance это новый механизм (стиль) управления трудовыми отношениями. Он построен на максимально широком вовлечении работников в процесс принятия управленческих решений и повышении их ответственности за общие результаты. Единого определения понятия (содержательно описывающего его отличия) быть не может, поскольку оно должно учитывать особенности организации, сферу применения труда, сложившуюся систему управления. В рамках одной организации внедрение Shared Governance может проходить через ряд стадий, отражающих глубину его проникновения как в общий механизм управления, так и в сознание каждого работника, становясь частью общей культуры организации.

Описание практик внедрения Shared Governance

Термин Shared Governance стал применяться в литературе после того, как его в 1966 г. в качестве стержневого понятия зафиксировала AAUP. В «Положении об управлении колледжами и университетами» была обозначена роль («с верой, что колледжи и университеты США достигли стадии, когда они могут вместе участвовать и соответственно разделить ответственность») и структура внутренних стейкхолдеров: управляющих комитетов, администрации, факультетов и студентов.

Таблица 3. Информация о внедрении Shared Governance в практику управления

Источник	Место внедрения	Методы анализа эффективности	Примечание (вывод) авторов
1. Miller V., Katz M., 2004	Общий обзор практик университетов США	Личный взгляд авторов, как ведущих профессоров-участников	Предложения по дальнейшему развитию
2. Eckel P.	4 академических НИИ США, вынужденных сокращать исследовательские темы.	Опрос 38 исследователей и изучение прессы (документов)	Чем активнее обсуждения, тем объективнее сокращения, хотя роль ученых не однозначна.
3. Robert Vimbaum, 2003	Общее описание ситуации в американских университетах	Личный взгляд автора как ведущего профессора и участника	Назад в прошлое: по-прежнему от рынка к академическим свободам
4. Обзор Калифорнийскому Университету) (2001)	Описаны 3 волны внедрения Sh. G. в управление Калифорнийским университетом. Выделено 4 направления: расширение прав фондов, внедрение коллегиальности (по положению), внедрение принципов в психологию работников, оценка Президентов по критерию коллегиальности.	анализ документов, опрос экспертов, изучение самого университета и администрации, членов ученого совета, органы управления университетскими подразделениями (campus senate Chairs), группы персонала. Собрано 360 анкет.	Пока факультеты недовольны и требуют введения конкурсных оценок для администраторов, их отчетов.
5. Ben-Ruwim M., 2010	Общее описание ситуации в Интернациональном университете (Техас)	Было опрошено 7000 студентов, 200 администраторов с целью оценки: каких принципов (рыночных или академических) больше и где.	Учитывая роль рынка, нужно создавать компромиссную модель, сочетающую корпоративное управление и Sh. G.
6. Dianyu Zhang 2013	Сравнение Shared Governance в США и КНР	Сравнительный анализ роли стейкхолдеров	Особые традиции определяют различие структур и рейтинг агентств системы. В КНР это: партия, население (студенты)

7. Williamson Tr. 2008	Анализ одного госпиталя, создавшего специальный комитет (по Sh. G) с целью выявления факторов, влияющих на успешность	Опрошено 38 работников, изучены документы	Выявлены 12 факторов: ясная проблема, ясная цель, место, управляемость ситуацией, размеры, наличие лидера, уровень авторитарности, фоновая информация, наличие информантов, механизм оценивания, подготовленность персонала, поддержка и наличие заинтересованных акторов.
8. Charl and Bonnie J. 2015	Описание программы Магнит (Magnut) (медицина Великобритании)	Соц. анализ на примере одного госпиталя	Положительная, поскольку повысилась привлекательность труда мед. сестер
9. Elston Th., 2014	Гос. управление	Собственный анализ	Критика агентств как дублирующего звена
10. plan AVANZA, Spain, 2009	Опыт внедрения особой программы информационной обеспеченности в Испании с 2006г.	Кейс-стади	Выделены факторы успешности, которые могут быть использованы при внедрении в гос. упр. структурах

Ученые (Stanciu, Lonita 2014) выделяют развитие содержания понятия как отражение проблем его внедрения в практику управления:

- до конца 60-х гг. оно сводилось к консультациям и коммуникационному взаимодействию в рамках привычной схемы;
- в начале 70-х гг. оно становится поворотным пунктом в институционализации процесса принятия управленческого решения ((Riley, Baldrige 1977). При этом отмечалась минимальная активность факультетов как малоразвитого, но динамично меняющегося института управления, а также — рост влияния государственных и федеральных органов власти, организующих взаимодействие внешних стейкхолдеров.
- 80-е гг. оцениваются как неоконсервативный период, что связано с относительно ослабляющей степень конфликтности внутри нее. Актуализация внедрения новой модели в государственных колледжах возобновилась конце 80-х гг., когда органы государственной власти потребовали изменить решение Калифорнийского Ассамблеи (1725 г.) в сторону расширения прав факультетов (Piland, Bublitz 1998; Levin 2000).

В 90-е гг. внимание к теме еще более возросло как следствие таких тенденций, как рост активности ученых советов, сокращение ресурсов, активизация роли правительства, глобализация, общее недоверие населения к системе управления и призыв к внедрению подотчетности (Hardy 1990; Gilmour 1991; Deas 1994; Alfred 1998; Piland, Bublitz 1998; Rhoades 1998; Morphew 1999; Thaxter, Graham 1999; Hines 2000; Levin 2001a), а также росту роли Ассоциаций (Arnold 2000).

В новом тысячелетии начинается внедрение призывов в практику управления: вводится система публичной отчетности администраторов при одновременном углублении системы оценивания качества образования как наилучшей форме контроля за работой преподавателей и ученых (Dianyu Zhang 2013).

Учитывая обилие работ, подводящих итоги (проблемы) внедрения Shared Governance в практику управления, сведем информацию, найденную нами, к табличной форме, не претендуя на ее полноту. (Табл. 3)

Приведенная информация показывает и многообразие практик внедрения Shared Governance, и привлекательность темы для изучения. В ее изучении использовались различные методы, наряду с исследователями-одиночками, ее анализом занимались коллективы, например, ОЭСР, а также специально сформированные и финансируемые группы ученых. Ими ставились различные задачи (проверить эффективность коллективных действий, выявить факторы, способствующие и препятствующие успеху внедряемых инноваций и др.), использовались разные методы. Разработаны специальные методики оценивания эффективности внедрения (Hess 1994), в которых предложены 28 показателей оценивания глубины проникновения Shared Governance.

Заключение, обобщающее мнения западных исследователей о сути новой технологии

Несмотря на позитивную роль Shared Governance как перспективной технологии организации творческого труда, концепция подвергается серьезной критике. Наиболее явное противостояние ей оказывают ученые, рассматривающие ее как очередной (научный) миф. Так, Bruce W. Peck отмечает, что многие научные сентенции выступали и продолжают выступать в качестве мифов. По его мнению, «миф — это мета-нарратив, который искусственно возвеличивает роль организационной теории». С ним согласен и Herzog (Herzog 2006), который, анализируя конкретную ситуацию — составление бюджета, называет ее и другие отклонения теории от конкретных форм (практики) — обычными мифами. Bruce W. Peck, идентифицируя Shared Governance с мифом, аргументирует свое мнение фактом подмены продукта деятельности его структурой. Для убедительности он приводит примеры: мы верим, что врачи лечат больного, хотя они лечат болезнь; учителя учат

школьников, но не закладывают (в них) знания. Так и управление, по его мнению, это в большей степени управленческая структура, а нереальная помощь людям или организация порядка (Bruce W. Peck 2011: 309).

На отклонение красивой идеи (мифа) от реальности применительно к Shared Governance указывал и Elston Th. ((Elston 2014). По его мнению, не лишнему оснований, представителей факультета гораздо больше заботит признание коллег, чем участие в процессе принятия решений. С этой мыслью солидарны Cohenand March (Cohenand March 1974) и Bimbaum (Bimbaum 2003).

Ряд авторов указывали на противостояние коллективного управления и сильного единоначалия. Указывая на необходимость сильного лидера как гаранта успешности внедрения управленческой инновации, они не давали однозначно высокой оценки перспективам внедрения Shared Governance. Так, описывая программу Avanzo (распространение Shared Governance во внедрение цифровых технологий в государственное управление в Испании), ученые указывали на роль сильного руководителя, обеспечившего ее успех. Ее инициаторам, в том числе и благодаря Shared Governance, удалось привлечь много внешних стейкхолдеров, что стало одним из факторов успешности, однако, все равно наличие сильного лидера рассматривалось как крайне значимое обстоятельство.

Идею создания «удовлетворительной» (satisfactory) модели Shared Governance, сочетающей преимущество корпоративного управления с коллегиальностью, причем учитывая особенности сферы применения и конкретных обстоятельств, выдвинул Ben-Ruwin M. (Ben-Ruwin 2010). Его модель «Удовлетворительного соуправления» (Satisfactory Shared Governance) состоит из 8 позиций: поиск консенсуса, соучастие, коммуникации, подотчетность, транспарентность, ответственность, эффективность и равенство, т. е. он предложил вариант компромисса.

Укажем на еще одно слабое место, выявленное исследователями. Это — неспособность, равно как и нежелание преподавателей университета заниматься управлением. Нельзя не согласиться, что эти сферы деятельности с трудом соединяются в одном человеке из-за принципиальных различий в ценностях и характере продукта труда.

Зарубежные исследователи выявили предопределенность успешности внедрения Shared Governance применительно к конкретным задачам. Когда нужно сокращать программы или работников, то нужно в большей мере опираться на административные методы. По утверждению Eскеl, нижние звенья (в его случае — научные подразделения) коллективно противостояли, равно как и члены попечительских советов (trustee) общей задаче — найти оптимальные программы для сокращения. Он же провел анализ методов (создание специальных комиссии, проведение общественных слушаний и др.), которые эффективно использовать для решения конкретных задач.

Значимые замечания предложены в обзоре внедрения нового метода в Калифорнийском университете (Piland, Bublitz 1998). В нем показано, что

администрация, инициировав Shared Governance, взяла только его внешние формы: обсуждения, сохранив за собой базовые права. Пройдя 2 этапа внедрения новой модели, ситуация в университете так и не изменилась. Инициаторы третьей волны предлагают создание более жизненной модели Shared Governance. Это — предложить факультетам участвовать в распределении бюджета, в выборах администраторов по должностям, взаимное представительство на собраниях, т. е. расширение членства в Сенатах для представителей факультетов (департаментов). Нужно, по мнению авторов обзора, восстановить практику профессорских ужинов, когда в нетрадиционной обстановке встречаются преподаватели и администрация.

Ряд ученых отмечают недостаточность глубины внедрения принципов Shared Governance в практику управления медицинскими учреждениями (Anthony 2004).

Подводя итог, отметим, что для нашей страны внедрение Shared Governance, даже при не совсем удачном опыте, решало бы стратегическую задачу — увеличивало количество людей, приобщенных к управленческой практике. В стране, где исторически доминировало административное (вертикальное) управление, накопление позитивного опыта горизонтального управленческого взаимодействия — более чем значимо. Даже если громкое название (Shared Governance) это — частично миф, то польза от его внедрения несомненна.

Литература

1. Alfred R. Redesigning community colleges to compete for the future // *Community College Journal of Research and Practice*. — 1998. — № 22 (4). — P. 315–333.
2. Anthony M.K., Shared Governance Models: The Theory, Practice, and Evidence // *The online Journal of Issues in Nursing*. — 2004. — Vol. 9. — № 1.
3. Arizona Uni, 2003. URL: <http://fp.arizona.edu/senate/Implementing%20Shared%20Governance%20-%20Best%20Practice/html>.
4. Arnold G. The politics of faculty unionization: the experience of three New England universities. — Westport, CT: Bergin & Garvey, 2000.
5. Ben-Ruwin M. The Corporatization of Shared Governance: The Corporate Challenge and Academic response. — Texas Intern. Uni, 2010.
6. Birnbaum R. The end of Shared Governance: looking ahead or looking back. — 2003.
7. Bonnie J. Charland. Organizational context, Structure and outcomes in Veteran Affairs Hospital. — Dissertation for d. of Philosophy, 2015.
8. Bruce W. Speck. The Myth of shared governance in high education // *Intern. Journal of Organization Theory and behavior*. — 2011. — Vol. 14 (2). — № 11. — P. 200–235
9. Cohen M.D., March J.G., Leadership and Ambiguity. — Princeton, 1974.
10. Competing views on shared Governance. — Draft of Gustavus Adolphus College, 2014.
11. Deas E. Board and administration relationships contributing to community college climate: A case study // *Community College Review*. — 1994. — № 22 (1). — P. 44–52.

12. Dianyu Zhang. A comparison of Perceptions and Implementation of Shared Governance between American and Chinese High-Education Institutions. — Dissertation. 2013.
13. Eckel P. Shared Governance in Institutional Hard Decisions: Enabler or Antagonist? // Ashe annual Meeting Paper. — 1999.
14. Elston Th. Shared Corporate Services in the Public Sector: Critical Review. URL: <https://www.psa.ac.uk/sites/default/files/conference/papers/2014/Elston,%202014,%20Shared%20Services%20-%20A%20Critical%20Review%20%5Bconference%20draft%5D>.
15. Gilmour Jr. J. Participative governance bodies in higher education: Report of a national study // New Directions for Higher Education. — 1991. — № 75. — P. 27–39.
16. Hardy C. Putting power into university governance // Higher Education: Handbook of Theory and Research VI. — NY.: Agathon Press, 1990. — P. 393–426
17. Herzog R. J. Performance Budgeting: Descriptive, Allegorical, Mythical, and Idealistic // International Journal of Organization Theory and Behavior. — 2006. — № 9 (1). — P. 74–91.
18. Hess R.G. Measuring Shared Governance outcomes // Nursing Research. — 1994. — № 47 (1). — P. 35–42.
19. Hines E. The governance of higher education // Higher Education: Handbook of Theory and Research, XV. — NY.: Agathon Press, 2000. — P. 105–155.
20. Information society strategies: from Design to Implementation (the case of Spain's plan AVANZA). — OECD, 2009.
21. Lau K.Д. Shared Governance and Compton Community College District. — Organizational Management and Governance, 1996.
22. Levin J. What's the impediment?: Structural and legal constraints to shared governance in the community college // The Canadian Journal of Higher Education. — 2000. — Vol. XXX (2). — P. 87–122.
23. Levin J. Globalizing the community college: Strategies for change in the twenty-first century. — NY.: PALGRAVE, 2001.
24. Miller V., Katz M. Effective Shared Governance: academic Governance as a winwin Proposition. — The NEA, Almanac of high Education. 2004. — P. 83–91.
25. Morpheus C. Challenges facing shared governance within the college // New Directions for Higher Education. — 1999. — № 105. — P. 71–79.
26. Piland W., Bublitz R. Faculty perceptions of shared governance in California community colleges // Community College Journal of Research and Practice. — 1998. — № 22. — P. 99–110.
27. Rhoades G. Managed professionals: Unionized faculty and restructuring academic labor. — NY.: State University of New York Press, 1998.
28. Riley G. L., Baldrige J. V. (eds.) Governing in High Education. — Berkeley, 1977.
29. Schuettz P. Shared Governance in community Colleges. — Eric Digests, 1999.
30. Shared Governance Commission: a model of Collaborative Communication, Park University Commission on Shared Governance. URL: https://piratenet.park.edu/ics/Campus_Life/Shared_Governance_Commission

31. Shared Governance Reconsidered: Improving decision making in the California State University. — California State University, 2001.
32. Speck Bruce W. The Myth of shared governance in high education // Intern. Journal of Organization Theory and behavior. — 2011. — Vol. 14 (2). — № 11. — P. 200–235.
33. Stanciu E., Lonita A. Governance of Protected Areas in Eastern Europe // Overview on different governance types, case-studies and lessons. Bfn-Skripten. — 2014. — Vol. 360.
34. Swihart D. Shared Governance: A practical approach to reshaping professional nursing practice. — 2006.
35. Thaxter L., Graham S. Community college faculty involvement in decisionmaking // Community College Journal of Research and Practice. — 1999. — № 23. — P. 655–674.
36. Tierney W.G. (Eds.) Higher Education: Handbook of Theory and Research, XV. — NY.: Agathon Press, 1985. — P. 105–155.
37. Trakman L. An Outsider's View of Governance Models: Different Models exist for structuring Campus Governance. Are any of these models right for your Institution? // Academe OnLine. 2008. URL: <http://www.aaup.org/AAUP/pubsres/acaleme2008/MJ/Feat/trak.htm?pf=1>
38. Williamson Tr. Strengthening group decision making within Shared Governanceю A Case study // Groupwork. — 2008. — Vol. 18 (3). — P. 101–120.

О. Н. Дудченко, А. В. Мытиль

ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДИКИ СОПОСТАВЛЕНИЯ ОЦЕНОК В ИССЛЕДОВАНИЯХ ТРУДОВОЙ СФЕРЫ

Проблемы труда, трудовых отношений всегда находились в зоне активного научного интереса Владимира Александровича Ядова. А пытливость его ума стимулировала работавших с ним людей, в том числе и к исследовательским экспериментам, поискам и разработкам новых методик. За долгие годы совместной работы с В. А. Ядовым авторы этого материала разработали и применили ряд методик для исследования трудовой сферы. Одни из них — как социальный термометр — сразу же находили у В. А. Ядова позитивный отклик, а потом становились его «любимыми» (Ядов 2007). Другие, как, например, метод СД (семантического дифференциала) сначала вызывали скептицизм, порождали бурные дискуссии, которые в результате приводили к совершенствованию методики (Дудченко 1998), обогащению ее интерпретационных возможностей.

В этом материале мы хотели бы рассказать еще об одном методе, который показал эффективность использования для исследования трудовой сферы, охарактеризовать его научно-методологические основания, показать его исследовательские возможности и дать иллюстрацию в виде примеров практического применения. Это метод сопоставления оценок (СО).

Теоретико-методологические предпосылки создания метода СО

Тема солидарности, которая, по мнению А. Б. Гофмана, в последние годы вернула себе статус научного дискурса в социологии в целом (Гофман 2015), традиционно занимает в социологии труда одну из лидирующих позиций. В то же время ее рассмотрение в трудовой сфере зачастую идет через призму конфликтов, противостояний, событий, активизирующих коллективные солидарные действия в защиту чего-то или кого-то. Иными словами, эмпирически реализуется изучение солидарности как феномена коллективного действия (Климова 2006).

Возможно, акцент на солидарных действиях обусловлен не только следованием активистской парадигме, но и большей методологической определенностью такого подхода для исследования феномена солидарности. Действительно, при том что тема солидарности является в буквальном смысле ровесницей социологии, до сих пор идет поиск ее наиболее валидных эмпи-

рических референтов. Рискнем предположить, что эта ситуация вызвана не только отсутствием согласия относительно самой дефиниции (Hetcher 2001), но и неочевидностью преимуществ, которые может дать эмпирическая экспликация солидарности в ином ее проявлении, кроме как в действии.

В то же время один из существенных запросов к научным исследованиям со стороны трудовой сферы заключается в достижении согласия между различными субъектами трудовых отношений, предупреждения трудовых конфликтов, возможности налаживания эффективного диалога. И если рассматривать вслед за О. Контон солидарность как состояние консенсуса (Гофман 2013: 98), то можно ее интерпретировать как групповое ценностно-ориентационное единство, одним из эмпирических референтов которого и является наша методика.

Методика СО направлена на выявление единства осознания значимости и наличия определенных моментов, влияющих на состояние и развитие сферы трудовых отношений, со стороны всех субъектов, вовлеченных в эти отношения. Иными словами, в основе методики заложено определение единого (солидарного) видения повседневной реальности по П. Бергеру и Т. Лукману (Бергер 1995), которое является залогом коллективной эффективности. Переиначивая А. Турена (Touraine 2000), вопрос заключается в том, можем ли мы работать вместе?

Описание методики СО

В реализации методики применяются смешанные стратегии, которые в последнее время становятся все более распространенными в социальных исследованиях (Morgan 2013). Смешанные стратегии предполагают использование как количественных, так и качественных методов в рамках одного исследовательского проекта или, как в данном случае, в рамках одной методики.

Поскольку методика является полифункциональной, в первую очередь необходимо уточнить предмет исследования. Как мы покажем ниже на конкретных примерах, это может быть и процесс реорганизации в рамках отдельной производственной единицы, и потребность в установлении диалога между бизнесом, профсоюзными организациями и представителями местной власти в конкретном регионе.

После определения предмета исследования необходимо очертить круг всех субъектов, которые вовлечены в те или иные процессы, связанные с предметом исследования. Например, если речь идет о планируемом сокращении персонала, необходимо добиться согласия всех сторон относительно его критериев, субъектами могут выступить: а) руководство предприятия (лица, принимающие окончательное решение о сокращении персонала); б) представители профсоюзных организаций (при их отсутствии — лидеры из числа работников, которые отбираются с помощью самостоятельной процедуры); в) работники предприятия. В том случае если речь идет о сокращениях вну-

три моногорода, к числу заинтересованных лиц можно также отнести администрацию города и его жителей.

Это все необходимые процедуры, которые нужно провести до старта первого этапа исследования, а именно составления списка понятий, характеризующих его предмет. Этот список составляется путем индивидуального интервью с репрезентантами каждой группы респондентов. В том случае если одна или несколько групп достаточно многочисленны, можно провести экспертные или групповые интервью, фокус-группы.

В результате этого качественного этапа мы получаем несколько списков понятий, из которых необходимо сформировать один — для второго, количественного, этапа. При формировании единого списка необходимо руководствоваться частотным распределением, но так, чтобы итоговый перечень был не слишком длинным (максимум — 20 позиций для любого предмета исследования), но в него вошли наиболее распространенные ответы всех групп респондентов.

После того как список сформирован, делаем две таблицы. В одной из них мы предлагаем оценить значимость каждого из понятий (например, для эффективности деятельности предприятия, работающего в конкретной экономической сфере), в другой — степень выраженности каждого из понятий на данном предприятии. Оценки в каждом случае даются по пятибалльной шкале. Как показал опыт исследований, пятибалльная шкала наиболее удобна для восприятия респондентов при экспресс-тестировании или при телефонном опросе.

Далее рассчитываем средние значения по каждому показателю для каждой из таблиц. Сопоставление данных двух таблиц дает возможность оценить, насколько совпадают представления различных групп респондентов о значимости и представленности отдельных понятий.

Итоговую таблицу можно представить и в графическом виде. Пересечение осей значимости и степени наличия (в условной точке 3 балла) дают четыре квадранта. Первый квадрант — низкие (ниже 3-х баллов) значения обеих шкал. Второй квадрант — низкие значения по шкале значимости, но высокие (выше 3-х баллов) — по шкале представленности. Третий квадрант — высокие значения обеих шкал. Четвертый квадрант — высокие значения по шкале значимости, но низкие — по шкале представленности.

Очевидно, что в двух квадрантах — в 1-м и 3-м — оценки по обоим шкалам совпадают. Но здесь есть кардинальное отличие в интерпретации результатов. Если попадание в 3-й квадрант (все оценки выше 3-х баллов) говорит о благополучии понятия, то попадание в 1-й квадрант (все оценки ниже 3-х баллов) — о его незначимости, пренебрежении им.

Квадрант 4 — это проблемная зона (степень представленности понятия ниже его значимости), но в то же время это и зона потенциального роста, если стремиться к тому, чтобы нарастить ресурсы до соответствия ожидаемым показателям. Квадрант 2 — это зона потерь, которая говорит либо о неоправданных затратах (существующее превышает ожидаемое), либо о существовании проблемы «навязанных услуг».

После того как данные, полученные с помощью опроса представителей всех групп респондентов, помещены в квадранты, можно делать выводы о наличии или отсутствии точек консенсуса. Направления анализа, перспективные для выявления проблем компании (или другого объекта исследования), можно нащупать, обратив внимание на понятия, относительно которых нет согласия между разными контрагентами, участвующими в их оценке. Для того чтобы нагляднее продемонстрировать возможности применения этого метода, приведем примеры его практического применения.

Практические примеры

Пример 1. Полиграфическая компания N с численностью работников свыше 250 чел., Москва, 2012 г. Исследование носило прикладной характер, инициатором и постановщиком задачи выступало руководство предприятия.

Изначально проблема для исследования ставилась следующим образом: планируется развитие компании, необходимо провести диагностику ситуации, оценить, справится ли компания с новыми объемами работ, не начнутся ли конфликты между отделами продаж и производства, которые могут вылиться в саботаж одного из этих отделов.

Конечно, уже по самой постановке задачи было понятно, что что-то не так с отделами продаж и производства. И для того чтобы иметь полную картину, мы решили включить в качестве объектов исследования не только представителей этих двух отделов, но и руководство компании, и ее клиентов (с согласия руководства).

Далее мы в индивидуальном порядке задали представителям всех групп респондентов вопрос: «Назовите, пожалуйста, наиболее важные качества, по которым клиенты оценивают работу полиграфических компаний?». При интервью с клиентами этот вопрос задавался в несколько измененном виде: вместо оборота «клиенты оценивают» говорилось «вы оцениваете». Все остальное было без изменений.

После составления единого списка потенциально важных критериев оценки полиграфической компании, была составлена анкета. Она содержала два табличных вопроса, естественно, также фиксировалась принадлежность респондента к определенной группе. В первом вопросе оценивалась важность для респондента каждого из критериев по 5-балльной шкале (1 — совсем не важно... 5 — наиболее важно). При этом речь шла не о конкретном предприятии, а вообще о принципах оценки любой компаний, работающей на российском полиграфическом рынке. Второй же вопрос непосредственно касался работы конкретного предприятия: «Насколько Вы удовлетворены работой предприятия N? Оцените каждую из перечисленных ниже позиций по 5-балльной шкале, где 1 — совсем не доволен, 5 — полностью доволен».

Анализ полученных результатов показал, что представления всех групп сотрудников предприятия (руководителей, производственников, агентов по

продажам) о том, какой должна быть хорошая полиграфическая компания, более или менее совпадают и между собой, и с оценкой клиентов. Коэффициент корреляции Спирмена во всех случаях показывал наличие устойчивой связи ($r \geq 0,7$).

Но представления всех групп респондентов о том, как работает предприятие, не совпадали ($r \leq 0,4$). У сотрудников не было единого представления о своем предприятии, о его сильных и слабых сторонах. Не было и общего видения относительно перспектив развития предприятия, и данные Таблицы 1 иллюстрируют этот вывод.

Таблица 1. Совмещение значимости критерия для оценки компании и оценки работы компании по данному критерию (указаны номера квадрантов, где 1 — низкая значимость критерия и низкая оценка компании (незначимость); 2 — низкая значимость критерия и высокая оценка компании (неоправданность); 3 — высокая значимость критерия и высокая оценка компании (благополучие); 4 — высокая значимость критерия и низкая оценка компании (проблема))

Критерии оценки	Клиенты	Руководство	Отдел продаж	Отдел производства
Слаженность работы сотрудников компании. Внутренний климат	4	1	4	4
Предоставление скидок, наличие разных форм оплаты	4	4	3	3
Личные качества менеджеров	3	4	3	4
Выполнение сроков, точность сроков. Обязательность в исполнении сроков.	4	3	4	3
Антураж — наличие охраны, здание и т. д.	2	4	3	1
Внимательность к клиентам. Уровень обслуживания. Предоставляемый сервис	3	3	4	3
Имидж компании	2	3	4	3
Ассортимент предлагаемых услуг, возможности выполнения любых заказов	3	1	3	3
Уровень цен	4	4	4	3

Характерно, что в наибольшей степени различались оценки внутри группы руководителей. Предприятие управлялось в «ручном режиме», при этом внутри руководства сформировались противоборствующие группировки, каждая из которых преследовала собственные интересы, стремилась к наращиванию собственных властных ресурсов. И в этом был корень проблем предприятия, а конфликт между отделами производства и продаж — его следствием.

Пример 2. Исследование мнений предпринимателей (ИП, малый и средний бизнес) об условиях ведения бизнеса в их регионе. 68 предпринимателей, работающих в сфере производства, транспортных услуг и торговли, из трех регионов РФ. Исследование носило поисковый характер, проходило при участии Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «Опора России».

Если первый пример иллюстрировал возможности метода СО при работе на уровне одного предприятия, то второй пример показывает эффективность применения этого метода и при межрегиональных исследованиях.

Не будем еще раз пересказывать, как проходили подготовительные работы, отметим только, что в данном случае сопоставлялись оценки факторов, которые влияют на успешность предпринимательской деятельности в настоящее время, и тех, которые в принципе должны определять успех ведения бизнеса. Иными словами, сопоставлялась значимость одних и тех же условий для предпринимательской активности, но в одном случае речь шла о том, насколько сильно они влияют в реальности, а в другом случае — как это должно происходить в принципе, в идеальных условиях.

Необходимо отметить, что исследование выявило высокую степень согласованности оценок между группами предпринимателей как в региональном, так и в отраслевом разрезе. Это говорит о том, что в этой среде сформировано единое видение проблем, мешающих развитию бизнеса, ресурсов, повышающих его конкурентоспособность (см. Рисунок 1).

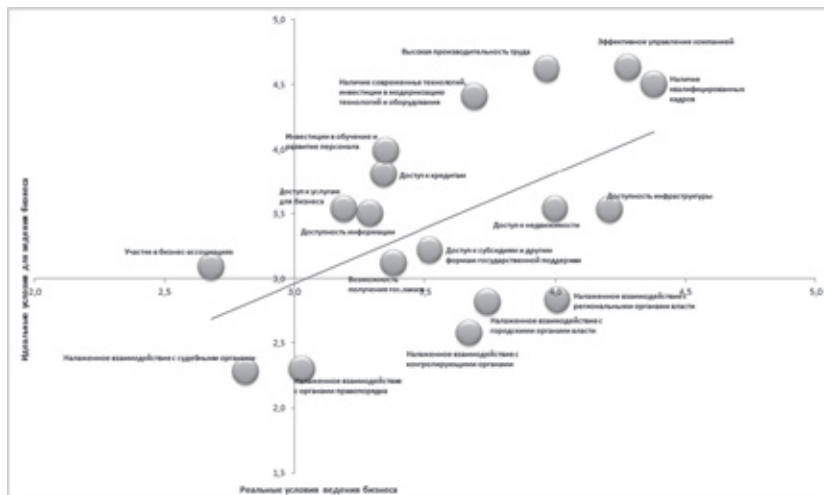


Рисунок 1. Сопоставление представлений предпринимателей о значимости различных факторов, определяющих успех бизнеса, в настоящее время и в идеальных условиях

Действительно, можно выделить несколько групп факторов, которые в значительной степени определяют успех предпринимательства в настоящее время, и влияние которых, по мнению бизнесменов, должно еще более возрасти. Это в первую очередь человеческие ресурсы, инвестиции в которые жизненно необходимы для предприятий, и грамотные управленческие решения, направленные на увеличение производительности труда и внедрение технологических инноваций. Это также создание для предпринимательства комфортной среды (информационная, консультативная поддержка бизнеса).

Примечательно, что отечественные малые и средние предприниматели в большей степени заинтересованы в доступе к кредитованию, чем к получению государственных субсидий и других форм государственной поддержки.

Характерной оказалась группировка факторов, отягощающих ведение бизнеса. Это необходимость налаживания хороших отношений со всеми ветвями и уровнями власти, контролирующими органами и органами правопорядка. По мнению представителей малого и среднего бизнеса, в настоящее время успех предпринимательской деятельности напрямую зависит от качества этих связей, но так не должно быть.

На этом фоне обращает на себя внимание то, что в число этих «влиятельных» организаций, от налаживания отношений с которыми зависит судьба бизнеса, не входят судебные органы. Здесь может быть два диаметрально противоположных объяснения. Первое — судебная система (на фоне других институтов) настолько хорошо работает, что просто отсутствует необходимость в поиске специального подхода к ее представителям. Второе — судебная система сама по себе ничего не решает, поэтому не стоит тратить усилия на установление с ее представителями каких-либо отношений, а само обращение в суд стоит рассматривать как экстраординарную меру.

Еще один вывод, который можно сделать из исследования, это потенциальная потребность представителей малого и среднего бизнеса в участии в бизнес-ассоциациях. Готовность объединяться на основе общих интересов, ради достижения общей цели — это весьма позитивный момент.

В принципе, зафиксированное в исследовании с помощью метода СО наличие солидарных мнений, оценок в бизнес-среде — это хороший задел для конструктивного диалога между бизнесом и властью, для работы трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Выводы

Мы надеемся, что с помощью примеров мы показали, как работает методика СО, как удобно и просто ее использовать для диагностики ситуации, поиска причин возникших проблем и способов их разрешения. И — что немаловажно для нашего непростого времени — она дает возможность наглядной демонстрации результатов в случае ее практического применения.

Неоднократное применение методики СО показало надежность этого инструмента для определения степени согласия при внутригрупповом или межгрупповом взаимодействии. И этим определяется широкий спектр ее потенциального применения. Это могут быть вопросы, связанные с правилами трудовых отношений, с мотивацией сотрудников, построением стратегии развития предприятия, возможностями установления диалога между различными субъектами трудовых отношений или рынка в целом.

В принципе, методика СО применима в любых случаях, когда речь идет о взаимодействии, когда степень коллективной эффективности, наличие солидарного сознания, согласованных оценок играют большую роль для диагностики и развития ситуации, связанной с предметом исследования. Очень важно понять, как оценивают ситуацию контрагенты, чтобы выстроить стратегии сближения этих точек зрения. Работая над темой фреймов, В. А. Ядов любил цитировать теорему Томаса: если человек определяет ситуации как реальные, они реальны по своим последствиям. Действительно, порой кажущиеся непреодолимыми противоречия во взаимодействии связаны именно с тем, что они базируются на различном видении происходящего. И первый шаг к достижению согласия — взаимное прояснение позиций.

Литература

1. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. — М.: Медиум, 1995. — 323 с.
2. Гофман А.Б. Традиция, солидарность и социологическая теория. — М.: Новый Хронограф, 2015. — 496 с.
3. Гофман А.Б. Солидарность или правила, Дюркгейм или Хайек? О двух формах социальной интеграции // Социологический ежегодник 2012: сб. науч. тр. / ред. Н.Е. Покровский, Д.В. Ефременко. — М.: ИНИОН РАН: НИУ ВШЭ, 2013. — С. 97–98.
4. Дудченко О.Н., Мытиль А.В. «Лидеры», «Миссионеры», «зависимые»: личностные ресурсы субъектов солидаризации // Солидаризация в рабочей среде: социальное и индивидуальное / отв. ред. В.А. Ядов. — М.: ИС РАН, 1998. — С. 101–117.
5. Климова С.Г. Солидарность // Социология труда. Теоретико-прикладной словарь / отв. ред. В.А. Ядов. — СПб.: Наука, 2006. — С. 294.
6. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. — М.: Омега-Л, 2007. — С. 281–285.
7. Hetcher M. Solidarity, sociology of // International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences / Ed. by N. J. Smelser, P. B. Baltes. — Amsterdam: Elsevier, 2001. — P. 145–190.
8. Morgan D. Integrating Qualitative and Quantitative Methods: A Pragmatic Approach. — Sage Publications, 2013. — 288 p.
9. Touraine A. Can We Live Together? Equality and Difference. — Polity Press, 2000. — 336 p.

СЕКЦИЯ 4 МОЛОДЕЖЬ И СТАРИКИ ИЛИ О СТАРЫХ И МАЛЫХ

Е. И. Иванова

МЕЖПОКОЛЕННЫЕ СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПЕРЕМЕЩЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

В. А. Ядов придавал решающую роль в направлении развития общества, изменении его количественных и качественных параметров деятельным социальным субъектам, массам обычных граждан (Ядов 2009: 8). «Деятельностный» подход утверждает принцип социального историзма в качестве основного к объяснению изменений в различных сферах общества: социокультурной, экономической, политической, демографической. Социальное действие граждан представляет собой мотивированное поведение, взаимодействующее с социально-культурными стандартами, характерными для определенной эпохи. Такое мотивированное социальное действие людей, очерченное определенным отрезком социального времени, формирует конкретную общность — поколение.

В одном и том же возрасте люди испытывают одинаковые господствующие влияния условий интеллектуальной, социальной и политической жизни, являются современниками (Мангейм 2000:15). Поколение — это социальный субъект, деятельность которого обусловлена исторически. Именно с этих позиций при оценке человеческого потенциала трактуются поколения как «большие социальные группы людей, рожденные приблизительно в один исторический период и имеющие близкий набор ценностей, схожий опыт и сочетающих структуры восприятия мира. Поколения — это... большие социокультурные когорты, внутренний мир которых сформирован одними и теми же историческими событиями» (Доклад о развитии человеческого потенциала... 2000: 16–17).

Теоретические и эмпирические исследования воспроизводства поколений создали основу для объяснения их специфики с социально-демографических позиций. Социально-демографическое поколение — это совокупность групп граждан, общественное сознание, структурные характеристики и качественные признаки которой формируются в условиях конкретного социально-исторического времени в результате ее деятельности в социальной, экономической, политической и духовной сферах общества, участия в демографиче-

ском воспроизводстве. Взаимодействие разных поколений основано на субъективном восприятии переживаемого социального времени.

Одной из важнейших характеристик поколения является социально-профессиональная структура. Данная структура формируется под воздействием межпоколенных и внутрипоколенных карьерных, социально-профессиональных перемещений.

Специфика современного социально-исторического этапа России характеризуется качественно новыми аспектами смены поколений. В активную жизнедеятельность вступили молодые люди, не заставшие в сознательном возрасте советской действительности и отличающиеся от поколений предшествовавшего периода поведением, иными ценностями, образом жизни, взглядами на социальную реальность. Это нередко приводит к возникновению противоречий, антиномий, когда преобладающие в обществе мировоззрения, действия, одновременно сосуществуют и противостоят друг другу. Данные противоречия наглядно проявились в социально-профессиональной структуре.

Современная социально-профессиональная структура в России создавалась под воздействием социального времени, предъявлявшего новые требования к располагаемым людьми социальным ресурсам — образованию, культурному и социальному капиталам. Формирование ресурсов происходило одновременно с процессом адаптации к переменам в обществе, включением личностных особенностей адаптационного потенциала. Социальные ресурсы и индивидуальные социально-психологические черты людей определяли их жизненные шансы и место в социально-профессиональной структуре.

Так, структурные изменения в экономике в ходе реформ 1990-х гг. (прежде всего, конверсия оборонной промышленности) вынуждали инженеров сменить техническую специальность: более трети из них ее сменили. Представители гуманитарных специальностей оказались более востребованными в либерализованной экономике, что оказало влияние на изменение распределения социально-профессиональных позиций в российском обществе.

Анализ данных социологического опроса РМЭЗ ГУ ВШЭ на основе классификатора ISCO-88 за период 1994–2013 гг. позволяет выделить следующие особенности воспроизводства социально-профессиональной структуры:

- если большую часть занятых в стране в 1994 г. составляли промышленные рабочие (21% из числа всех занятых в народном хозяйстве) и работники ручного труда (16,7%), то через двадцать лет — полупрофессионалы (19%) и профессионалы (17,4%);
- некоторый рост доли руководителей и предпринимателей, стабилизация ее на невысоких значениях (4% в 1994 г. и 6,2% в 2013 г.);
- рост числа простых работников торговли и бытового обслуживания (с 8,2% до 12%).
- сокращение занятых неквалифицированным трудом (с 14,5% до 11,4%)⁷⁵.

⁷⁵ Расчеты автора.

Ускоренное сокращение работников физического труда промышленных предприятий, заметный рост числа работников, занятых на простых рабочих местах в торговле и сфере бытовых услуг, являются следствием переориентации экономики с обрабатывающей промышленности на сферы услуг и торговли, транспорта и связи.

Возрастные и гендерные особенности вносят существенные коррективы в отмеченные общие тенденции воспроизводства профессиональной структуры.

Как видно из таблицы 1, к 2013 г. происходит перераспределение поколенческого состава всех профессиональных групп. Особенно наглядно оно среди полярных групп: управленцев, профессионалов как представителей высшего уровня квалификации и рабочих — как представителей низшего уровня. В 2013 г. половину управленцев и 41% профессионалов среди мужчин и 43,8% и 42,1% — среди женщин составляли представители поколения 1970–84 гг. рождения. В группе промышленных рабочих представители данного поколения также составляли свыше 40%.

Таблица 1. Доля представителей различных поколений в профессиональных группах

	Профессиональные группы	Мужчины						Женщины								
		1985–1998 г. р.		1970–1984		1945–1969		1985–1998		1970–1984		1945–1969				
		2008	2013	2001	2013	2001	2013	2008	2013	2001	2013	2001	2013			
0	Военнослужащие	5	26,3	40,9	58	59,1	15,8									
1	управленцы и предприниматели	1,7	7,9	15,4	49	79,2	42,5	2	9	8,5	43,8	89,2	45,8			
2	Профессионалы	9,3	26,1	27,5	41	55,6	29,6	6,2	16,3	22,7	42,1	68,9	40,3			
3	Полупрофессионалы	12,1	30,5	33,3	44	58,5	25,3	11,9	24,5	29,9	44,6	66,5	30,1			
4	офисные работники	15,2	43,5	19	40	71,4	16,5	0,9	24,7	29,1	40,4	64,8	34,1			
5	простые работники в сфере торговли и быта	18,1	37,7	50	48,1	45,7	13,8	18	24,9	40,2	39,5	57	35,1			

6	квалифицированные рабочие с/х, рыболовства и лесного хоз-ва	5,9	14,3	10	38	90	47,6						
7	работники ручного труда	10,9	23,2	25,2	40	66,3	36,5	8,2	13,2	24,4	43,1	73,2	43,1
8	промышленные рабочие, водители	9	18,2	30,1	42	65,6	39,2	6,6	13,1	20	41,4	76	43,7
9	неквалифицированные работники	20,7	20,7	35,8	34,4	53,9	43,7	5,3	10	22,9	27,7	70,1	59,2
	Всего	11,6	22,6	28,9	41,7	63,5	34,9	8,9	19,4	26,5	40,9	68,3	38,6

Высокая доля данного поколения отмечается также среди простых работников в сфере торговли и быта. Старшее поколение мужчин (1945–1969 гг. рождения) в меньшей степени присутствует в данной профессиональной группе, в отличие от женщин, доля которых существенно больше и превышает показатель для младшего поколения (1985–1998 гг. рождения).

Профессиональная группа квалифицированных рабочих (она представлена в основном специальностями, требующими мужского труда) в начале 2000-х гг. на 90% состояла из старшего поколения. К 2013 г. их доля сократилась на половину, что связано не только с выходом за пределы трудоспособного возраста, но также и отсутствием спроса на ряд специальностей. В то же время спрос на квалифицированных рабочих на предприятиях очень высок на протяжении длительного периода: с 2001 по 2010 гг. их дефицит составлял от 83 до 95% (данные обследования УРАН ИНП: <http://www.ecfor.ru/pdf.php?id=pub/kuv15>).

Среди работников ручного труда и ремесленников отмечается сокращение доли старшего поколения при сохранении ее высоких значений и постепенном увеличении доли молодых поколений.

В группе неквалифицированных работников также наиболее представительно старшее поколение: 42% мужчин и 59% женщин в 2013 г., несмотря на естественную тенденцию к снижению его доли в связи выходом на пенсию. Отмеченная тенденция является следствием, во-первых, неиспользованного потенциала старших возрастных когорт на других, более престижных профессиональных позициях; во-вторых, высокой занятости женщин в

пенсионном возрасте; в-третьих, традиционного характера структуры занятости в более ранние социально-исторические периоды, когда неквалифицированный физический труд являлся преимущественно женским занятием. Доля молодых поколений в данной группе практически не изменилась за 13 лет, кроме доли самых молодых женщин.

Отсутствие значимого роста занятости младших поколений в группе неквалифицированных работников — следствие их слабой востребованности на рынке труда. Менее 12 % предприятий испытывали дефицит в работниках данной категории в 2010 г., и тенденция к сокращению спроса продолжается.

Различия в профессиональных предпочтениях поколений являются результатом структурных изменений: макроэкономических (изменении балансов на отраслевых рынках труда) и социально-демографических (изменение соотношения возрастных групп). Это внешние, экзогенные факторы воспроизводства социально-профессиональной структуры. Эндогенные факторы реализуются в плоскости латентной направленности воспроизводства реальных социальных слоев (например, Шкаратан, Ястребов 2007).

Научное наследие В. А. Ядова позволяет вскрыть глубинные основы формирования потребности новых поколений. Согласно концепции ученого, в различных социальных ситуациях реализацию потребностей человека регулируют установки, аттитюды и ценностные ориентации личности. В. А. Ядов объединил их и определил как диспозиции (Ядов 1994: 35–52). Социально фиксированные установки (аттитюды) формируются на основе потребности человека во включении в конкретную социальную среду, базовые социальные установки отвечают за регуляцию общей направленности интересов личности в тех или иных конкретных сферах социальной активности человека. Уровень диспозиционной системы оказывается задействованным в различных сферах, в том числе в конкретной области деятельности.

Поколения, родившиеся в 1970–80 гг., мировоззрение которых формировалось в начале постсоветского периода, испытало разрыв с ценностями прошлого социального времени, и при этом отсутствие четких представлений о ценностях новой реальности. В сознательном возрасте молодые люди не испытывали влияния ценностей советского периода, поэтому их поведение и взгляды на социальную реальность существенно отличаются от поведения предшествующего поколения. Это относится и к выбору профессиональной деятельности. Стало возможно выбрать профессию независимо от ставших формальными ценностных ориентаций прошедшей эпохи. В реальности, в трансформирующемся обществе различные мировоззрения и действия одновременно сосуществовали и противостояли друг другу, создавая новые аттитюды.

Сравнение профессиональных предпочтений среди представителей двух реальных поколений — старшего, родившегося в 1960–1964 гг. и молодого — родившихся в 1980–1984 гг., позволяет проследить процесс межпоколенных профессиональных перемещений (таблица 2). Во-первых, доля представите-

лей двух поколений, занимающих высокостатусные профессиональные позиции, довольно высока. Старшее поколение чаще занято в сфере управления и предпринимательства, в поколении 1980–84 гг. наблюдаются высокие темпы прироста доли занятых в этой сфере. Доля профессионалов в старшем поколении высока, но имеет тенденцию к сокращению, в младшем поколении она увеличивается высокими темпами и превышает долю старшего с 2008 г.

В полупрофессиональной сфере деятельности также чаще заняты представители младшего поколения, но наблюдается тенденция к их перераспределению в группу профессионалов.

Таблица 2. Профессиональные предпочтения для родившихся в 1960–1964 гг. и 1980–1984 гг. (% , мужчины и женщины, база данных РМЭЗ ГУ ВШЭ)*

Профессиональные группы		1960–1964				1980–1984		
		1994	2001	2008	2013	2001	2008	2013
0	Военнослужащие	3	2,6	1,5	0,4	0	1,2	1,1
1	управленцы и предприниматели	1,4	9,9	6,4	8,6	1,1	2,3	6,2
2	Профессионалы	12,3	9,9	6,4	7	3,4	11,9	10,4
3	Полупрофессионалы	5,5	7,9	7,1	8,4	10,3	20,4	14,2
4	офисные работники	0	0,7	0	0,4	0	3,8	2,3
5	простые работники в сфере торговли и бытового обслуживания	5,2	3,6	3,8	2,9	5,7	8,8	6,5
6	квалифицированные рабочие с/х, рыболовства и лесного хоз-ва	1,1	1,6	1,1	1,2	0	0	0,3
7	работники ручного труда, ремесленники	31,4	24,3	32,7	26,2	34,5	24,6	26,2
8	промышленные рабочие, водители	31,7	31,3	32	34,8	24,1	18,8	23,8
9	неквалифицированные работники	8,5	8,2	9	10	20,7	8,1	8,9
	Всего	100	100	100	100	100	100	100

*Расчеты автора

Во-вторых, значимые межпоколенные различия наблюдаются в целом ряде профессиональных групп. В поколении 1980–84 гг. рождения значительно выше доля работников сферы торговли и бытового обслуживания, офисных работников. В поколении 1960–1964 гг. рождения — более представительны профессии промышленных рабочих, водителей, квалифицированных рабочих сельского хозяйства, рыболовства и лесного хозяйства.

Выявить латентные факторы формирования межпоколенных различий в современной профессиональной структуре позволяет оценка присущих им особенностей ценностной регуляции поведения.

В 2014 г. был проведен опрос «Жизненный мир россиян»⁷⁶, результаты которого позволили определить специфику поведения населения в основных сферах жизнедеятельности, в том числе и основные ориентиры в профессиональной деятельности. В самом обращении к респондентам содержалась привязка ответов к социальному времени: «Мы уже почти 25 лет живем в новой России. За эти годы произошли большие изменения в государственной и общественной жизни... В каком направлении, насколько глубоко они коснулись Вас, Ваших близких и Вашего окружения, мы хотели бы выяснить с помощью Ваших ответов».

Отношение к содержанию своей профессиональной деятельности и ее значению для общества респонденты выразили дифференцированно, в зависимости от принадлежности к реальному поколению. Чем моложе респонденты, тем реже они были согласны с утверждением, что «работа есть обязанность перед обществом». Напротив, старшие поколения чаще соглашались с данным тезисом.

Таблица 3. Распределение ответов на вопрос: «Согласны ли Вы со следующим утверждением: «Работа есть обязанность перед обществом»?» (Жизненный мир, 2014, N=1750).

	1990и поз- же	1984– 89	1974– 83	1964– 73	1954– 63	1953 и ра- нее	Итого
Полностью согласны	24,6	27,0	28,8	39,0	39,6	53,6	36,3
Не совсем согласны	46,9	46,8	49,2	41,3	43,8	33,0	43,3
Не согласны	28,0	26,2	21,7	18,7	16,3	12,2	19,8
затрудняюсь ответить	0,5	0,0	0,3	1,0	0,3	1,2	0,6
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

⁷⁶ «Жизненный мир россиян и эволюция форм их участия в реализации государственных и общественных преобразований (1990–2010-е годы)» (ЖМ-2014). Опрошено 1750 человек в 18 регионах страны 25–30 октября 2014 г. с учетом репрезентативной выборки по полу, образованию, семейному положению, месту жительства, форм собственности и трудовому стажу. Опросы проведены во всех экономических районах страны, представляющих центральную Россию, Поволжье, Юг страны, Урал, Сибирь и Дальний Восток, а также два мегаполиса — Москву и Санкт-Петербург.

Важная информация для раскрытия возможностей и ограничений реализации своих карьерных ориентаций в современном российском обществе была получена в ходе ответа на вопрос «Какие обстоятельства определяют социальное положение и престиж человека в нашем обществе?» При ответе на данный вопрос существенный различий между поколениями выявлено не было, в отличие от значимых межпоколенных различий в отношении к значению профессиональной деятельности для общества (см. таблицу 4). Все респонденты на первое место поставили такие факторы карьерного успеха, как владение деньгами и материальными ценностями, обладание властью и связями с нужными людьми.

Таблица 4. Распределение ответов на вопрос: «Какие обстоятельства, на Ваш взгляд, определяют сегодня социальное положение и престиж человека в нашем обществе?» (Жизненный мир, 2014, N=1750).

	1990и поз- же	1984– 89	1974– 83	1964– 73	1954– 63	1953 и ра- нее	Всего
Владение деньгами, материальными или другими ценностями	26,4	30,8	28,1	27,3	29,1	25,4	27,8
Обладание властью или доступ к ней	21,2	24,9	22,8	25,2	25,7	24,8	24,2
Связи с нужными людьми	24,4	23,6	26,4	22,3	22,7	22,3	23,6
Личные достижения в образовании и профессиональной подготовке	9,1	7,4	7,6	8,6	5,9	8,9	7,9
Личные качества	9,7	6,8	8,1	7,4	8,3	9,3	8,3
Социальное положение семьи	9,2	6,5	7,0	9,2	8,3	9,3	8,2
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Сопоставление данных двух таблиц позволяет сделать вывод, что система ценностных ориентаций старших поколений, соответствующая высшим социальным потребностям и отвечающая за отношение людей к жизненным целям и средствам их удовлетворения (высший уровень диспозиций личности), находится в противоречии с социально фиксированными установками (аттитудами). У молодых поколений данное противоречие выражено гораздо слабее. Какое значение данный вывод имеет в отношении к современной социально-профессиональной структуре?

По существу, в ходе социальной трансформации в России формировались «возможные»⁷⁷ социально-профессиональные группы, культурно-политические общности, занимавшие неодинаковое положение в обществе, с различными объемами ресурсов, социально-экономическими интересами и трансформационной активностью (Заславская 2004). Они становятся «реальными» в процессе закрепления своих позиций, их воспроизводства в новом поколении в соответствии с его жизненными целями и шансами. Социальное положение представителей молодых поколений все в большей мере зависит от их индивидуальной карьеры на рынке труда, со всеми ее рисками, с измененными ценностными ориентациями.

Литература

1. Бауман З. Индивидуализированное общество. — М., Логос, 2002.
2. Бурдые П. Социология политики. — М: Socio-Logos, 1994.
3. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2001 г. — М.: Интердиалект, 2002.
4. Заславская Т.И. Современное российское общество. Социальный механизм трансформации. — М.: Дело, 2004.
5. Коровкин Д. В., Долгова И. Н., Королев И. Б. Дефицит рабочей силы в экономике России: макроэкономическая оценка // Проблемы прогнозирования. — 2006. — № 4.
6. Мангейм К. Очерки социологии знания. Проблема поколений. — М.: ИНИОН, 2000.
7. Шкаратан О.И., Ястребов Г.А. Социально-профессиональная структура населения России. Теоретические предпосылки, методы и некоторые результаты повторных опросов 1994, 2002, 2006 гг. // Мир России. — 2007. — Т. XVI. — № 3. — С. 30.
8. Ядов В.А. Современная теоретическая социология. — СПб.: Социополис. 2009.
9. Ядов В.А. Социальная идентификация в кризисном обществе // Социологический журнал. —1994. — № 1. — С. 35–52.

⁷⁷ В терминологии П. Бурдые.

Е. А. Богданова

МАЛОМОБИЛЬНЫЕ ПОЖИЛЫЕ
В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ:
БИОГРАФИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО
ИСКЛЮЧЕНИЯ

Доклад основан на результатах эмпирического исследования «Эффективность использования ресурсов Программы “Место встречи: диалог” для полноценной интеграции в общество маломобильных людей, пострадавших от национал-социализма»⁷⁸. Проект был реализован в 2015 г. на базе Центра независимых социологических исследований⁷⁹.

Понятие маломобильности нуждается в уточнении. В нормативных документах маломобильность трактуется слишком широко и охватывает огромное количества состояний, вызванных разнообразными причинами: от невозможности преодолеть пару ступенек с детской коляской до полностью обездвиженного лежачего больного. Исходя из цели и задач исследования, мы определяем маломобильность как существенные ограничения в передвижении, наступившие вследствие болезней или старости, препятствующие свободному перемещению и вынуждающие проводить время преимущественно в пределах жилища.

Момент наступления такого рода маломобильности часто представляет собой особый этап старения, который может быть не связан напрямую ни с возрастными показателями, ни со статусом инвалидности. Момент наступления маломобильности часто интерпретировался в интервью и информантами, и экспертами как переход на очередной этап старения, в котором включенность в социальную жизнь становится особенно затруднена:

К сожалению, некоторые, выпадая из социальной жизни, очень быстро «уходят». Вот есть у нас тоже такие. Очень жалко. Вот, когда человек оказывается один дома, особенно если нет никого близких рядом, чтобы его «тербили», постоянно, вот моментально угасает. Вот это, я вот, тоже посмотрела. Особенно, кто был активный. Очень жаль! (НКО_«ЦЖИ»).

Целью доклада является теоретико-эмпирическое осмысление социального исключения маломобильных пожилых людей с учетом биографического фактора поколения пожилых людей.

⁷⁸ Поддержан фондом «САФ Россия».

⁷⁹ По решению Минюста РФ, АНО «ЦНСИ» включена в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции ИА (7-ФЗ «О некоммерческих организациях»).

Методы исследования

Для реализации цели исследования был выбран метод рефлексивной качественной социологии с элементами биографического исследования. В анализе и выработке рекомендаций мы старались опираться на опыт наших коллег, но прежде всего на слова, мнения и оценки самих маломобильных пожилых людей, высказанные в интервью. Наблюдение не было выделено как самостоятельный метод сбора эмпирического материала, однако мы старались фиксировать увиденное и услышанное при посещениях наших информантов. Пространство жилища, согласования интервью, рассказы о приготовлениях к нашим визитам часто оказывались крайне красноречивыми.

В ходе исследования было проведено 16 интервью с МЛПНС. Из них — 6 с жителями области, все без высшего образования (большинство — с неполным средним образованием, одна — со средне-специальным). Все — женщины в возрасте от 75 до 87 лет. Две из них живут в семьях; одна — одинокая, две — одинокие (незамужние и бездетные) сестры, живущие вместе; одна информантка живет одна (дочь — в Санкт-Петербурге). Услугами соцработников пользуются двое.

10 интервью были проведены с пожилыми маломобильными жителями Санкт-Петербурга. Из них только у одной информантки неполное высшее образование; у остальных — высшее или (один случай) средне-специальное (техникум). Двое мужчин (86 лет и 93 года), остальные женщины (в возрасте от 79 до 91 года). Четверо информантов — одинокие или живущие одни, еще двое — супружеская пара, остальные четверо живут с семьей. Трое одиноких/живущих отдельно информантов и супружеская пара пользуются услугами соцработников и/или патронажных работников общественных организаций.

Также было собрано 12 проблемноориентированных интервью с членами семей МЛПНС или профессионалами, осуществляющими заботу о пожилых. 9 из проинтервьюированных осуществляют непосредственный уход за пожилыми информантами, принявшими участие в исследовании, 5 из ухаживающих являются членами их семей, 4 — представители государственных социальных служб и НКО, обслуживающие пожилых участников исследования, и 3 — специалисты, не имеющие прямой связи с информантами из группы пожилых информантов, но регулярно оказывающие профессиональные услуги ухода за пожилыми.

В разделе экспертов была выделена группа интервью с руководителями НКО, оказывающих услуги ухода либо предлагающих различные программы интеграции пожилых в социальную жизнь. В результате было взято 5 интервью: 4 в Санкт-Петербурге и одно в Тосно. Также было проведено 10 проблемноориентированных интервью с экспертами, в число которых попали психологи, специализирующиеся на проблемах маломобильных пожилых людей, исследователи, заведующая КЦСО одного из районов Санкт-Петербурга, ку-

раторы социальных и патронажных служб при НКО, представитель общества инвалидов-колясочников, руководители благотворительных и волонтерских объединений.

Маломобильная старость сквозь призму концепций социального исключения

Концепции социального исключения формулируют широкий набор параметров, которые могут свидетельствовать о социальном исключении. В частности, в работах R. Lenoir (1974) и H. Silver (1995) формируется следующий перечень благ, ограниченный доступ к которым позволяет говорить о социальном исключении субъекта или группы:

- Достаточный уровень жизни;
- Безопасность;
- Постоянная занятость;
- Заработок;
- Собственность (в т. ч. доступ к кредитам);
- Жилье;
- Минимальный или средний уровень потребления;
- Образование;
- Возможности овладения навыками и культурным капиталом;
- Преимущества, предлагаемые системой социального обеспечения;
- Гражданство и равенство перед законом;
- Участие в демократических процессах;
- Общественные блага;
- Блага, доступные доминирующей нации;
- Семья и социальность;
- Гуманное отношение, уважение, самореализация, понимание.

В приложении к группе маломобильных пожилых людей данный перечень оказывается избыточным и требует контекстуализации и уточнений. Для этого необходимо, исходя из особенностей образа жизни и потребностей данной группы, оценить, доступ к каким благам определяет качество их жизни.

Влияние социальных и психологических факторов на процесс старения личности заключается в обрыве привычных социальных и психологических связей, что приводит, по существу, к социальной депривации, неблагоприятно воздействующей на личность. Британская исследовательница Т. Бурчардт (Burchardt T.) с коллегами использовала данные British Household Panel Survey (BHPS) и на их основе выделила пять признаков социального исключения, которые отражают исключение индивида из общества:

- Низкий стандарт жизни (финансовые ограничения);
- Нехватка безопасности;
- Нехватка вовлеченности в деятельность, ценимую другими;
- Нехватка возможностей принятия самостоятельных решений;

- Нехватка поддержки или контакта с семьей, друзьями или более широким сообществом.

По версии данного исследования, человек может считаться страдающим от социального исключения, если к нему относятся не менее трех признаков⁸⁰.

G. Jehoel-Gijsbers и C. Vrooman предлагают другой набор объективных предпосылок социального исключения пожилых:

- Состояние здоровья. Во всех измерениях в любой стране пожилые тем более исключены, чем хуже состояние их здоровья⁸¹;
- Уровень доходов домохозяйств оказывает существенное влияние на степень материальной депривации и доступ к социальным правам. Чем ниже доход, тем сильнее выражено социальное исключение;
- Уровень образования также является важным фактором.

При этом опора на «классовые характеристики» (уровень дохода и образование) при попытках объяснить исключение среди пожилых оказываются особенно значимы в восточноевропейских странах, в то время как эти характеристики не играют существенной роли, например, в скандинавских странах⁸².

На специфику социального исключения накладывают отпечаток общие трансформации института семьи и изменения образа жизни, происходящие по мере старения. С возрастом возрастает вероятность одинокого проживания⁸³. Исследование, проведенное М. Барнесом и его коллегами, показывает, что примерно четверть пожилых людей в возрасте 80 лет проживают в одиночестве, и доля таковых растет пропорционально увеличению возраста.

Специфической особенностью социального исключения маломобильных пожилых людей является их вынужденное замкнутое существование внутри домашнего пространства. При этом, по мнению Burns, Lavoie, Rose, данное обстоятельство не всегда является фактором, ухудшающим качество жизни пожилого человека. С одной стороны, замкнутое существование в домашнем пространстве, безусловно, является ограничением и существенно затрудняет любые формы социальной интеграции. С другой стороны, согласно исследованиям, жизнь дома является важным фактором самоопределения для пожилых людей. Домашнее пространство — это та непосредственная среда существования, на которую в большой степени полагаются пожилые маломобильные люди в своей повседневной жизни⁸⁴. Для пожилых людей дом, каким

⁸⁰ См.: <https://www.iser.essex.ac.uk/bhps>

⁸¹ Jehoel-Gijsbers G., Vrooman C. Social Exclusion of the Elderly // A Comparative Study of the EU Member States. ENEPRI Research Report. 2008. № 57.

⁸² Там же.

⁸³ Barnes M., Blom A., Cox K., Lessof C., Walker A. The Social Exclusion of Older People: Evidence from the first wave of the English Longitudinal Study of Ageing (ELSA). London: Office of the Deputy Prime Minister, Social Exclusion Unit, 2006.

⁸⁴ Burns V., Lavoie J-P., Rose D. Revisiting the Role of Neighborhood Change in Social Exclusion and Inclusion of Older People // Journal of Aging Research. 2012 Vol. 2012. Article ID 148287.

бы он ни был, является пространством определенности, безопасности, независимости.

Основываясь на данных проведенного нами исследования, хотелось бы дополнить этот ряд объективных предпосылок субъективным восприятием пожилых. Речь идет о том, как сами маломобильные пожилые люди воспринимают собственное положение, насколько они сами ощущают себя исключенными, насколько болезненно это переносится. Для понимания этого важен контекст: не только текущий социальный, но и биографический, поколенческий.

Первая особенность, с которой мы столкнулись в ходе исследования — это сложность в формулировке и артикуляции собственных потребностей и интересов. Маломобильные пожилые люди в интервью с затруднениями отвечали на вопросы о том, ощущают ли они нехватку чего-либо, что могло бы их обрадовать, разнообразить их повседневность. Между тем скупая и неохотная реакция на прямые вопросы вовсе не означает, что наши информанты полностью утратили интерес к жизни или позитивные ожидания. Потребности и запросы скорее проявлялись в ходе беседы и поведенческих реакциях на наш визит. Одна из информанток, предварив наши вопросы, перед началом интервью спросила, нет ли возможности помочь с ремонтом дома (проживает в старом частном доме, некогда построенном ее мужем). После же интервью она спросила, будем ли мы ее фотографировать. Оказалось, что в другой комнате висит приготовленный к нашему приходу парадный пиджак с наградами. Так в одном интервью проявились потребности совершенно разных уровней: проживание в достойных условиях и уважение, признание жизненных заслуг.

В целом в интервью информанты демонстрировали очень низкий уровень потребностей, чему можно предложить несколько интерпретаций. Первая связана с поколенческими и биографическими особенностями группы. В соответствии с главной целью проекта в качестве информантов привлекались пожилые люди, пострадавшие от национал-социализма. В биографиях практически всех информантов присутствует опыт пребывания в гетто, концлагерях, на принудительных работах в Германии и Прибалтике либо проживание на оккупированных территориях Ленинградской области. Все информанты пережили и отчетливо помнят события Великой Отечественной войны.

Немецко-американский социолог А. Вальке исследовала биографии евреев, воевавших в партизанский отрядах. В одной из своих статей она обращает внимание на эпизоды, которые по требованию ее информантов были удалены из интервью. Посредством анализа таких «исключенных» эпизодов Вальке выявляет социальные структуры, способствующие замалчиванию воспоминаний и, как следствие, маргинализации группы⁸⁵. Основной подавляющей силой в этом процессе, по мнению исследователя, является советский

⁸⁵ Вальке А. Память, гендер и молчание: устная история в (пост-) советской России и призрачная грань между публичным и приватным // *Laboratorium: Russian Review of Social Research*. 2011 № 1. С. 138–154.

властный дискурс, транслировавший жесткие нормы патриархатного социального порядка, антисемитизма, дозволенных пределов открытого обсуждения событий приватной сферы. В условиях такого официального дискурса опыт еврейских женщин, воевавших в партизанских отрядах, оказался практически полностью исключен из официальной версии памяти о войне. В Советском Союзе официальная идеология на протяжении десятилетий подавляла память о Холокосте, создавая своеобразное «идеологическое табу»⁸⁶.

Схожим образом официальный советский дискурс, в определенном смысле смешивавший понятия уничтожения и дезертирства, на протяжении всего своего существования ограничивал возможности публичного обсуждения опыта пострадавших от национал-социализма. Фактически на протяжении всей жизни — и это подтверждают интервью, проведенные в ходе исследования — бывшие узники не имели возможности открыто говорить о своем опыте:

О: Ну, у нас вообще в Советском Союзе скрывали вообще, что гетто было.

В: Вообще геноцид...

О: Да.

В: ... у нас там про геноцид заговорили же...

О: Ой, ну, что вы (смех). Я помню, когда я вернулся, значит, я всегда писал, что был на оккупированной территории и писал, что был в гетто. И — гетто не было, никакого гетто, на оккупированной, все, этого достаточно! И вот я везде писал — был на оккупированной территории. Причем, что удивительно, что в анкете тогда еще не было, это уже после войны стало специально, где находи(лся)... в анкетах. А до этого были еще довоенные анкеты, там не было. И это писалось на полях, сверху, что находился на оккупированной территории, там, тогда-то. И вот когда брат приехал с фронта, и я, там, значит, стал писать анкету куда-то, и вот он говорит: ты что, с ума сошел? Нет, говорю <...>. — Да какая для нас оккупация? Для нас никакой оккупации, говорит, не было. Нас уничтожали, какая оккупация? Что, мы можем написать, что были в гетто? Здесь никто ж не верит. Ни в коем случае. Он, я помню, это отрезал, и все, после этого я нигде не писал. Не принимали ж на работу, что вы (Кейс 7, М., 1929 г. р., в. о., СПб).

Статус узников долгие годы маргинализировался по сравнению со статусом участников и инвалидов ВОВ. В советские годы бывшие узники были исключены из круга лиц, пользовавшихся социальными и экономическими привилегиями. Возможно, опыт многолетнего умолчания о своем опыте и привычка к собственному маргинальному положению среди представителей поколения, прошедшего войну, не способствовало формированию позиции просителя, льготника. Возможно поэтому на прямой вопрос мы не получали прямых ответов.

Другая интерпретация, объясняющая установки поколения, сформировавшиеся в условиях советского общества, независимо от участия в ВОВ, при-

⁸⁶ Shklarov S. Aging Holocaust Survivors — Recent Soviet Ermigrers: From Alienation to Inclusion // AJAS Journal on Jewish Aging. 2008. Vol. 2. Iss.1. P. 23–32.

надлежит израильской исследовательнице Юлии Лернер. Согласно Лернер, проживание в условиях советского общества способствовали стиранию субъектности. На основе анализа биографических интервью с представителями разных поколений советских людей, исследовательница делает выводы о том, что из частного, личного, эмоционального, биографического языка исключаются понятия идентичности и эмоций, нарратива реализация себя, индивидуальных или автономных выборов. Биографические нарративы носят коллективный характер, в них не находится места для артикуляции личных желаний и потребностей. Пожалуй, единственной темой, в которой находится место для рассказа об индивидуальных переживаниях, является одиночество.

Одиночество представлено в интервью как неизбежный спутник старения. В некоторых интервью одиночество проявлялось как привычное для информантов чувство, лишь отчасти связанное со старением. В таких случаях речь шла об опыте, когда человек, в сущности, чувствовал себя одиноким на протяжении всей жизни. В некоторых случаях одиночество возникало как чувство, приобретенное вследствие утраты близких родственников. Об одиночестве говорили те, кто проживает один. Тема одиночества возникала и в интервью тех, кто проживает с детьми или их семьями, даже в случаях, которые нельзя назвать неблагополучными ни по каким параметрам. Молодые члены семьи, как правило, заняты на работе и часто сводят свое общение с маломобильными родными к необходимому минимальному уходу за ними. Количество и качество межличностных контактов в таких случаях может не восполнять потребности пожилых в общении. Важность проблемы одиночества подтвердила в интервью и психолог, работающий на специализированном телефоне доверия для пожилых, принявшая участие в нашем исследовании:

Ну, в основном, одиночество. Это самая такая большая проблема, потому что... Ну, в принципе, да, это такой возраст <...> дети уезжают, им действительно очень скучно, и все, вся, у них все занимает телевизор (психолог_КЦСОН).

Нельзя сказать, что одиночество не тяготит пожилых, однако в их восприятии оно скорее нормализовано. Одиночество может восприниматься, в том числе, и как благо, как признак независимости. Одинокое проживание представляется в интервью как подтверждение способности самообслуживания. Специфические практики повседневной гигиены предпочитают осуществлять без свидетелей: когда никого нет дома, или «до» или «после» визита социального работника. На фоне вероятной в близком будущем полной зависимости от близких людей или сотрудников социальных служб одиночество может восприниматься как благо.

Одиночество может трактоваться пожилыми как закономерный спутник старости, с которым необходимо примириться, а также и как своеобразная «помощь» семье (не мешать, не докучать, не быть обузой):

Миленькая старость — это обуза. Зачем мне это надо: сидеть среди молодежи, им портить, портить вечер? Я сам этого не хочу... (Кейс 7, М., 1929 г. р., в. о., СПб).

Чувство одиночества отягощается ощущением скуки. Набор видов деятельности, доступных маломобильным пожилым людям, существенно ограничен. Посильную работу по дому пожилые часто стараются делать сами, без посторонней помощи: мытье посуды, приготовление пищи, простую уборку; «семейные» пожилые маломобильные люди могут присматривать за детьми. Обычный день большинства информантов состоит из выполнения посильных домашних дел, просмотра телевизора, редко прослушивания радио. Многие упоминали разгадывание кроссвордов как одно из излюбленных занятий. Чтение и рукоделие — некогда любимые многими занятия — приходится ограничивать, поскольку у большинства информантов с возрастом возникли проблемы со зрением:

Так сижу одна, телевизор посмотрю, почитаю одним глазом. А читать — уже, говорят, не надо читать, потому что и на этот ослепнешь глаз (Кейс 1. Ж., 1937 г. р., неполн. ср. обр., пос. Любань).

Зрение плохое. А я, правда, очень люблю читать. Кроссворды разгадываю. А так, зрение не позволяет мне чем-то заняться. <...> Ну сготовлю, пол подмету, мелкое белье постираю, газетки почитаю, вот и день прошел. Телевизор посмотрю <...> Надо бы мне еще ходунки, напоследок, потому что суставы все болят. Но пока кое-как передвигаюсь по квартире, а потом-то как буду? (Кейс 2. Ж., 1940 г. р., ср. спец. обр., пос. Ульяновка).

Помимо одиночества и скуки в интервью звучит мотив утраты интереса к жизни. Например:

Вообще-то я уже нажилась. Мне уже жить не интересно. Цели никакой. Дети выращены, внуки выращены. Вроде как бы отработанный товар-то (Кейс 1. Ж., 1937 г. р., неполн. ср. обр., пос. Любань).

Примечательно, что объяснение причины утраты интереса к жизни показывает исключительно рациональное и функциональное и даже объективированное отношение к самому себе: жить интересно пока есть цель, а цель замкнута на жизни других людей: детей и внуков. Отсутствие регулярного эмоционального контакта с членами семьи переживается тяжело и усугубляет ситуацию социального исключения, т. к. основным проводником включенности пожилых маломобильных людей является семья.

Выводы

Утрата мобильности приносит существенные изменения в повседневность пожилых людей и требует особого ухода и адаптации. В силу объективных причин: неспособность перемещаться без посторонней помощи, сужение круга знакомых, замкнутое существование в домашнем пространстве, пожилые маломобильные люди являются одной из самых социально исключенных групп российского общества.

Социальное исключение влечет многочисленные негативные эффекты для пожилых людей, в частности, существенно осложняет их взаимодействия с медицинскими учреждениями, органами социального обслуживания. Ма-

ломобильным пожилым людям не доступна в необходимом объеме информация о правилах и порядке функционирования соответствующих учреждений. Отсутствие информации затрудняет запрос со стороны пожилых, а без запроса система социального обслуживания не реагирует на проблемные ситуации. Кроме того, социальная изоляция порождает ряд негативных психосоциальных последствий — чувства тревожности, опасности, потеря чувства времени и пространства, замыкание на собственных проблемах.

Социальное исключение группы маломобильных пожилых очевидно. При этом обращает на себя особое внимание специфика восприятия ситуации исключения самими пожилыми людьми. Во многом состояния одиночества, дефицита внимания могут не осознаваться как проблемы. Группа не артикулирует очевидных запрос на включенность. Это может осложнять оказание помощи. И это необходимо учитывать при дальнейших исследованиях и при разработке социальных программ помощи.

Литература

1. Вальке А. Память, гендер и молчание: устная история в (пост-) советской России и призрачная грань между публичным и приватным // *Laboratorium: Russian Review of Social Research*. — 2011. — № 1. — С. 138–154.
2. Григорьева И.А., Чернышова С.П. Новые подходы к профилактике социального исключения пожилых // *Журнал социологии и социальной антропологии*. — 2009. — Т. 12. — № 2 (47). — С. 186–196.
3. Barnes M., Blom A., Cox K., Lessof C., Walker A. *The Social Exclusion of Older People: Evidence from the first wave of the English Longitudinal Study of Ageing (ELSA)*. — London: Office of the Deputy Prime Minister, Social Exclusion Unit, 2006.
4. Burns V., Lavoie J-P., Rose D. Revisiting the Role of Neighbourhood Change in Social Exclusion and Inclusion of Older People // *Journal of Aging Research*. — 2012. — Vol. 2012.
5. Jehoel-Gijsbers G., Vrooman C. *Social Exclusion of the Elderly // A Comparative Study of the EU Member States. ENEPRI Research Report*. — 2008. — № 57.
6. Lenoir R. *Les Exclus: Un Francais sur Dix*. — Paris: Editions du Seuil, 1989.
7. Lerner J. TV Therapy Without Psychology: Adapting the Self in Post-Soviet Media // *Laboratorium: Russian Review of Social Research*. — 2011. — № 1. — С. 116–137.
8. Shklarov S. *Aging Holocaust Survivors — Recent Soviet Ermigrers: From Alienation to Inclusion // AJAS Journal on Jewish Aging*. — 2008. — Vol. 2. — Iss. 1. — С. 23–32.
9. Silver H. *Reconceptualizing Social Disadvantage: Three Paradigms of Social Exclusion // Social Exclusion: Rhetoric, Reality, Responses*. — Geneva: International Institute for Labour Studies, 1995.

А. В. Ермилова

СПЕЦИФИКА ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ПЕНСИОНЕРОВ, ПРОЖИВАЮЩИХ В СТОЛИЦЕ И В ОБЛАСТНОМ ЦЕНТРЕ РФ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Изучение проблемы социально-экономического положения пенсионеров в современных условиях развития российского общества становится одной из актуальных тем социологических исследований в последние годы. Это связано, на наш взгляд, со следующими аспектами: во-первых, степень экономической устойчивости положения пенсионеров по-прежнему недостаточна, особенно в отдаленных регионах РФ, которую усугубляют невысокий уровень пенсионных отчислений и индексация пенсий, вечно не успевающая за повышением стоимости предметов первой необходимости, а также ростом тарифов на услуги ЖКХ; во-вторых, пожилым людям не то чтобы отводится «второстепенная» роль среди соискателей работы на рынке труда, как это происходит с трудоспособной категорией населения старше 45 лет, порой об этой роли вообще не помнят либо предлагают малопрестижные и крайне низкооплачиваемые виды трудовой деятельности. Как указывает автор социологического исследования Е. А. Коган, самыми высокими шансами трудоустроиться на такие вакансии, как лифтер, уборщица, консьержка, обладает именно категория населения, вышедшая на пенсию (Коган 2014). Естественно, данный факт нельзя рассматривать как положительную тенденцию, в связи с тем, что значительная доля пожилых людей представлена высококвалифицированными специалистами, обладающими высоким уровнем компетентности, особенно в возрасте до 65 лет.

Проблема современного российского общества состоит в том, что, с одной стороны, государство нуждается в работающих пенсионерах, которые хотят и могут работать, продолжать трудовую деятельность; с другой стороны, им трудно найти работу именно из-за возрастного фактора. Пожилым трудоспособным людям остается надеяться на имеющиеся связи или счастливую случайность (Коган 2014).

В связи с этим в настоящее время все большую практическую значимость приобретает проблема социальной защиты пожилых людей, различные аспекты которой были рассмотрены в работах И. Г. Зайнышева, П. Д. Павленка, М. В. Фирсова, З. М. Саралиевой, А. А. Дыскина. Социальные проблемы людей пожилого возраста, их социальный статус, место в различных социальных сообществах, взаимоотношения в семье и обществе на уровнях индивида, малой группы и социальной структуры рассматривают В. Н. Ковалев,

И. В. Бестужев-Лада, С. И. Кон, В. М. Метков, А. Г. Симаков, П. А. Сорокин, А. Г. Харчев. Наиболее важными для осмысления возможности продолжения трудовой деятельности в пенсионном возрасте представляются работы В. Г. Костакова, А. Э. Котляра, И. С. Масловой, А. С. Панкратова, фокусирующие внимание на исследовании трудового потенциала.

Необходимо помнить, что именно трудовая деятельность для лиц пенсионного возраста является связующим звеном с полноценной жизнью в современном обществе. Однако многие пожилые трудоспособные люди сталкиваются с различными сложностями в ходе поиска работы и в процессе осуществления трудовой деятельности, да и цели их трудоустройства имеют свою специфику в зависимости от их социально-демографических характеристик и от других факторов, которые предстоит выявить.

Исследовательский интерес был направлен на изучение аспектов социально-экономического положения пенсионеров, а именно целью работы является сравнительный анализ особенностей занятости и мотивации трудовой деятельности пенсионеров, проживающий в разных регионах страны. Для изучения вышеуказанного вопроса было проведено социологическое исследование в рамках реализации НИР «Мониторинг социально-экономического положения и социального самочувствия пожилых людей Ивановской области» на кафедре социальной работы и прикладной социологии ИВГУ под руководством профессора В. Н. Пушиной (N=1160 чел.). Также был произведен вторичный анализ социологической информации, полученной, во-первых, в исследовании на тему «Проблемы трудоустройства лиц пожилого возраста» под руководством доцента Е. А. Коган, проведенного на базе Московского авиационного института (N=150 чел.); во-вторых, в исследовательском проекте «Трудовая занятость пенсионеров г. Москвы» под руководством профессора Н. И. Кондаковой и директора информационно-аналитического центра И. В. Иванковой (N=1061 чел.), в-третьих, использовались данные мониторинга социально-экономического положения граждан пожилого возраста в Российской Федерации, предоставленные Министерством труда и социальной защиты.

Объектом исследования явились пенсионеры различных половозрастных, имущественных и социальных групп, которые были опрошены методом анкетного опроса.

В составе выборки 82,4% респондентов-женщин и 17,6% мужчин, осуществляющих свою жизнедеятельность в Ивановском регионе, тогда как в столице среди опрошенных 42% — мужчины и 58% — женщины. Структура выборки по половому признаку отражает основные распределения, свойственные генеральной совокупности категории пенсионеров, проживающих в разных регионах страны. Средний возраст опрошенных составил 70,9 года, при этом средний возраст женщин равен 71,5 года, мужчин — 70,1 года. Независимо от места проживания основным источником дохода для пожилых людей является пенсия по старости, которую получают около 80% участни-

ков опроса, пенсия по инвалидности (15%), а также незначительная доля пенсионеров указала на такие источники дохода, как социальная пенсия, пенсия инвалида ВОВ и пенсия участника ВОВ.

Данные социологических исследований свидетельствуют о четко выраженной закономерности: с увеличением возраста респондентов снижается процент супружеских пар и, соответственно, увеличивается процент одиноких пенсионеров, среди которых женщин в 1,3 раза больше, чем мужчин. И если в возрастной категории 55–60 лет живущих в супружеской паре в 1,2 раза больше, чем одиноких, то в возрастной категории 61–65 лет одиноких в 1,5 раза больше, чем семейных, в возрастной категории 66–70 лет их больше в 1,6 раза, в возрастной категории 76–80 лет — в 6,3 раза, в возрасте более 80 лет — в 8 раз. Таким образом, 71–75 лет — это возраст резкого увеличения числа одиноких людей, зачастую имеющих проблемы со здоровьем, материальные проблемы, проблемы с социальным окружением и многие другие.

Анализ особенностей проживания пенсионеров показывает неуклонное снижение совместного проживания с детьми, что может свидетельствовать о больших возможностях разрешения жилищной проблемы за счет получения ссуд, ипотечного кредитования и др., с одной стороны, но с другой — об увеличении числа одиноко проживающих лиц старшего возраста.

Одной из задач социологического исследования в рамках НИР было выявление оценки собственной обеспеченности пенсионеров текстильного края. На наш взгляд, на этот аспект следует обратить особое внимание, так как он напрямую связан с трудовой деятельностью данной категории населения, величиной доходов, получаемых людьми.

Средняя пенсия по России с 1 января 2014 г. с учетом очередной индексации составляет 11733 рублей. Несмотря на то, что размер пенсии превышает прожиточный минимум, этого явно недостаточно для обеспечения достойной жизни человека, не говоря уже о том, что пенсионеры до последнего стараются помогать детям и внукам. Кроме того, многие пенсионеры получают пенсии ниже среднего размера (Коган 2014). Ошибочно принято считать, что размер московских пенсий самый высокий в России. На самом же деле наиболее весомые выплаты получают жители Дальневосточного округа (Чукотка, Якутия, Камчатка, Колыма), Ханты-Мансийского, Ненецкого и Ямало-Ненецкого автономных округов. Однако Правительство Москвы в целях материальной поддержки пожилых людей установило так называемый городской социальный стандарт москвича. Это означает, что в Москве людям, вышедшим на заслуженный отдых, минимальная пенсия установлена на более высоком уровне. Согласно сведениям регионального отделения Пенсионного фонда по Москве и Московской области, в апреле 2014 г., после индексации пенсионных выплат средняя назначенная пенсия в столице была равна 12 309 рублей (Блок финансиста 2015). В Ивановском регионе уровень пенсионных начислений находится на более низком уровне.

В целом по выборке пенсионеры указали на пенсии в пределах:

- 5000–7000 руб. — 14,5%,
- 7001–9000 руб. — 28,0%,
- 9001–11000 руб. — 29,0%,
- 11001–13000 руб. — 16,8%,
- 13001–15000 руб. — 6,9%,
- 15001–17000 руб. — 3,4%,
- 17001–20000 руб. — 0,9%,
- более 20000 руб. — 0,6%.

Как свидетельствуют данные, модальной группой получателей пенсии в Ивановском регионе является группа пенсионеров, пенсии которых находятся в пределах 7000–11000 рублей (57%).

Оценка обеспеченности пенсионеров зависит от многих факторов, среди которых доминируют: возраст пенсионеров, состав семьи, занятость трудовой деятельностью. Анализ факторов, способствующих более высокому уровню оценки обеспеченности пенсионеров независимо от места проживания, позволил выявить следующие тенденции: во-первых, с увеличением возраста пожилых людей пропорционально увеличивается и количество респондентов, удовлетворенных своим уровнем материальной обеспеченности, по шкале размер пенсий у лиц в возрасте старше 80 лет значительно отличается от пенсионных начислений других возрастных категорий; во-вторых, менее обеспеченными считают себя пенсионеры вне супружеской пары, но живущие вместе с детьми, чаще это лица в возрасте 66–70 лет, видимо, это связано с зависимым положением в семье детей; в-третьих, среди работающих пенсионеров удовлетворенность достатком выше, чем среди неработающих. Как было уже отмечено, оценка обеспеченности во многом обусловлена возможностью занятости трудом пенсионеров: среди работающих пенсионеров удовлетворенность достатком — 77,1%, среди неработающих — 62,1%. Однако группа работающих пенсионеров в общем объеме выборочной совокупности в Ивановской области остается в целом небольшой — 18%. Занятость пожилых людей в г. Москве находится на более высоком уровне и составляет 28%, что практически совпадает с уровнем занятости в целом по Российской Федерации (29,2%) (Интерфакс 2015). Одна из главных причин повышения экономической активности лиц пожилого возраста, проживающих в г. Москве, является заметное улучшение их образовательных характеристик, по мнению исследователей Р. И. Капелюшников, А.Ю. Ощепкова (Капелюшников, Ощепков 2014). При этом доля работающих пенсионеров, что в Москве, что в Ивановской области, ограничивается в основном возрастными категориями 55–60 лет (около 48%) и 61–65 лет (около 25%), представители которых при наименьших пенсиях указывали на достаточную обеспеченность, вероятно, именно вследствие получения заработной платы.

Оценка уровня обеспеченности пенсионеров имеют специфику в зависимости от места проживания. Более низкая оценка обеспеченности преобла-

дает у пожилых людей — представителей текстильного края, т. к. только около 3% представителей данной категории населения удовлетворены своим материальным положением. Это может быть связано с тем, что основная доля пожилых людей до выхода на пенсию работали в промышленности (34,2%), а за последние 10 лет в Ивановской области монопрофильная производственная текстильная структура практически была разрушена и, соответственно, возможности продолжить трудовую деятельность на предприятиях у пенсионеров остается все меньше. Тем не менее 58% пенсионеров Ивановской области и 14% пожилых людей г. Москвы считают свой достаток вполне удовлетворительным, и это в большинстве своем либо супружеские пожилые пары, живущие без детей и внуков, либо пожилые люди старше 80 лет. Пенсионеры, представляющие столицу РФ, в большей степени дают более высокую оценку своей обеспеченности (27%) и причисляют себя к категории населения, которая особо ни в чем не нуждается. К тому же на предприятиях Московской области, в отличие от многих регионов РФ, интенсивно осуществляется переподготовка работников предпенсионного и пенсионного возраста с учетом потребностей производства для продолжения ими своей трудовой деятельности в соответствии с коллективными договорами организаций. Положительный опыт внутрифирменного профессионального обучения указанных работников накоплен такими крупными предприятиями области, как ОАО «Криогенмаш», ОАО «Воскресенские минеральные удобрения», ОАО «Приборный завод «Тензор», ФГПУ «ЦАГИ им. Н.Е. Жуковского», ОАО «Елочка», ООО «Тон», ОАО «Коломенский завод», ОАО «Метровагонмаш», ОАО «Зио-Подольск», ОАО «Раменский приборостроительный завод» и др. (Мин. труда РФ 2014).

Особую тревогу вызывает проблема, связанная с тем, что как в столице, так и Ивановской области остается достаточно большая группа людей, которая себя идентифицирует с бедными либо с нищими — остро нуждающейся категорией населения:

- Ивановская область — бедными себя считают 37%, нищими — 1,5%;
- г. Москва — бедными себя считают 38%, нищими — 30%.

Разный стандарт жизни пожилых людей, проживающих в разных регионах страны, лежит в основе восприятия себя нищими, особенно представителями столицы РФ. Таким образом, от 40 до 60 % пенсионеров испытывают необходимость в укреплении своего материального положения. Среди них в два раза больше женщин, чем мужчин. Можно предположить, что основными причинами этого является более низкий размер пенсий у женщин, обусловленный низкой, по сравнению с мужчинами, средней заработной платой до выхода на пенсию.

Как отмечают исследователи И. В. Иванкова и Н. И. Кондакова, испытывать необходимость в работе и готовность работать — понятия, как выясняется, не тождественные. Признание себя материально необеспеченным и даже остро нуждающимся не всегда означает для пенсионеров необходи-

мость работы по найму. Препятствовать поиску работы могут состояние здоровья, занятость по дому (особенно женщин) и другие причины. Среди ответов на упомянутый вопрос десятки приписок типа «Рада бы, да здоровье не позволяет», «Мы свое отработали» и т. п. (Кондакова, Иванкова 2001).

Логичным, на наш взгляд, является изучение вопроса, связанного с поиском сферы применения рабочей силы пенсионеров. Из ответов на этот вопрос нами была выявлена следующая тенденция: вне зависимости от места проживания пожилых людей, большинство осуществляют свою трудовую деятельность на малопrestижных, а порой малооплачиваемых рабочих местах. Проанализировав вакансии, на которые чаще всего устраиваются пенсионеры, мы выявили следующие: уборщица, лифтер, консьержка, гардеробщик, продавец (мелкая торговля, связанная чаще всего с продажей продукции в торговых палатках), дежурный и др., т. е. это такие рабочие места, на которые молодежь практически не идет работать. Однако москвичи, в отличие от пенсионеров, представляющих Ивановскую область, в большей степени демонстрируют более амбициозную позицию по отношению к сферам трудовой деятельности. Столичные пенсионеры по большей части оказываются нужными в бюджетной сфере — образовании, науке, культуре, здравоохранении, соцобеспечении, а также в производственной сфере. Другая часть пожилых людей предоставляет услуги различного характера, чаще всего связанные с мелким ремонтом, репетиторством, юридическими консультациями, услугами переводчика и др. Тем не менее необходимо обратить внимание на две главные проблемы трудоустройства пожилых людей, которые заключаются в следующем, во-первых, как правило, предложенные вакансии не соответствуют квалификации и образовательному уровню соискателя; во-вторых, подавляющее большинство пенсионеров независимо от места проживания готовы трудиться на любой работе, несмотря на то, что значительная их часть имеет высшее образование и является высококвалифицированными специалистами. Это свидетельствует о весьма скромных запросах значительной части пенсионеров в выборе видов трудовой деятельности.

Анализируя трудовую занятость пенсионеров, нельзя обойти молчанием мотивацию к ней. В ходе исследования были выявлены факторы, влияющие на необходимость поиска работы для женщин в возрасте после 55 лет и мужчин после 60 лет. Для того чтобы сравнить мотивацию трудовой деятельности, мы воспользовались данными мониторинга социально-экономического положения пожилых людей Ивановской области (выборка представлена только жителями г. Иванова) и данными социологического исследования под руководством доцента Е. А. Коган.



Рис. 1. Мотивация трудовой деятельности пенсионеров, проживающих в г. Иванове, в % (N=160 чел.)



Рис. 2. Мотивация трудовой деятельности пенсионеров, проживающих в г. Москве, в % (N=150 чел.)

Самой распространенной причиной трудоустройства пенсионеров, независимо от места проживания, являются материальные проблемы, т. е. 52,2% пожилых людей, проживающих в Ивановской области, и 58% столичных пенсионеров в настоящее время работают, т. к. на одну пенсию они прожить не могут. Это, в свою очередь, свидетельствует об экономической неустойчивости положения пожилых людей. Следующая причина трудоустройства, с точки зрения ранжирования, имеет определенные особенности в зависимости от места проживания. На второе место москвичи ставят такой немеркантильный мотив трудоустройства, как «необходимость чувствовать свою собственную значимость» — 18%. В своей исследовательской работе Е. А. Коган приводит в качестве доказательств следующие слова пенсионеров: «Когда я, будучи на пенсии, работаю, то чувствую себя востребованным, нужным, полу-

чаю заряд физической энергии; работа меня организует, создает режим, не позволяет болеть; я чувствую себя не иждивенцем, а полноценным участником семейного бюджета» (Коган 2014). Для представителей Ивановской области данный мотив является менее значимым, т. к. на него указали только 10% пенсионеров. Однако вышеуказанный мотив находится в тесной связи с таким мотивом, как необходимость чувствовать свою нужность близким (5,7%). Естественно, что для многих пенсионеров, независимо от места проживания, помимо материальной мотивации значимым становится и эмоциональный фактор, и, как правило, для его самоутверждения важна сама нейтральная способность к труду. Тем не менее такой указанный выше мотив, как «нужность близким», напрямую связан и с желанием пожилых людей помочь собственным близким.

Так, треть ивановцев и 14% москвичей вынуждены работать, чтобы помогать детям, внукам. В основе данного вида мотивации лежат следующие факторы: во-первых, кризисное состояние российской экономики негативно сказывается в целом на занятости населения трудоспособного возраста, в результате чего они могут испытывать сложности с работой, вынуждены обращаться за помощью к старшему поколению; во-вторых, некоторые регионы РФ являются дотационными, например, Ивановская область, для которой характерен более низкий уровень оплаты труда; в-третьих, особенность российского менталитета тоже играет определенную роль, т. е. пожилые родители не ждут помощи от своих уже зрелых детей, а сами стараются поддержать их материально. Однако хотелось особенно подчеркнуть, что одиночество, ощущение ненужности своим родственникам в будущем волнует значительную часть пенсионеров независимо от места проживания, что, естественно, подталкивает пожилых родителей в настоящее время оказывать помощь собственным детям. Многие из них боятся оказаться сверхштатными в семьях их собственных детей, т. к. осознают, что пожилые люди остаются привлекательными для совместной жизнедеятельности со взрослыми детьми только в том случае, если они представляют собой финансово состоятельную категорию населения.

Участники опросов указали и на такие причины трудоустройства, как большое количество свободного времени, привыкли работать, скучно без трудового коллектива. Однако этот мотив имеет большую значимость для представителей г. Москвы. Аутсайдерская позиция данных видов мотивов в ранжированном ряду мотивации трудовой деятельности ивановцев, скорее всего, связана, как было указано выше, с монопрофильностью города и неразвитой досуговой структурой для лиц пенсионного возраста.

Исследовательский интерес также был направлен на выявление видов помощи, на которые в большей степени рассчитывают пожилые люди, проживающие в разных регионах страны. Здесь мы можем наблюдать полную солидарность в ответах пенсионеров. Естественно, что многие лица, находящиеся на пенсии, были бы рады, если бы их собственные дети оказывали финансо-

вую помощь в содержании квартиры (дома) и в большей степени они и рассчитывают на данный вид помощи как и на психологическую поддержку. Тем не менее, что касается вопроса занятости пожилых людей, здесь они приоритет отдают государственной помощи в трудоустройстве пенсионеров. Однако у многих пенсионеров отсутствует опыт поиска работы, недостаточно знаний современного рынка труда, его условий и законов, т. е. пенсионерам в первую очередь нужно помочь адаптироваться к современным тенденциям рынка труда. Первая помощь должна прийти от государства в виде своевременных мер по регулярной индексации пенсий, что может стабилизировать материальное положение пенсионеров, помочь им позитивно воспринимать происходящие изменения в современном российском обществе, в результате чего у многих из них может отпасть необходимость дальнейшего трудоустройства. К тому же, как отмечают исследователи, проблемы занятости населения, повышение среднего возраста занятого населения в сочетании с сокращением численности прибывающих трудовых ресурсов из-за демографической ямы конца 1990-х гг. приведет к усугублению кадрового дефицита, в результате чего возникнет необходимость привлечения на активный рынок труда населения старшего возраста.

Таким образом, основными мотивами продолжения трудовой деятельности выступают необходимость самообеспечения и помощи детям, внукам, что может свидетельствовать об экономической неустойчивости положения пенсионеров. Пожилые москвичи представляют собой более амбициозную категорию пенсионеров, т. к. среди них преобладают лица, испытывающие необходимость чувствовать свою значимость в обществе, но здесь нельзя забывать о том, что Московская и Ивановская области являются несопоставимыми с точки зрения трудового потенциала и возможности самореализоваться в различных сферах жизнедеятельности общества. Пожилые люди, как проживающие в столице, так и в областном центре РФ, рассчитывают на государственную поддержку трудоустройства пенсионеров, так как в настоящее время данная социальная общность оттеснена в основном на эпизодическую и временную занятость.

Литература

1. Блог финансиста: размер пенсий в Москве в 2015 году. URL: http://finansiko.ru/razmer_pensii_v_moskve_2015/ (дата обращения: 12.11.2015).
2. Капелюшников Р. И., Ощепков А. Ю. Российский рынок труда: парадоксы посткризисного развития. URL: http://www.hse.ru/data/2014/05/15/1321448172/WP3_2014_04_.pdf (дата обращения: 12.11.2015).
3. Коган Е. А. Проблемы трудоустройства лиц пенсионного возраста // Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке / под общ. ред. З.Х. Саралиевой. — Н. Новгород: НИСОЦ, 2014. — С. 805–808.

4. Кондакова Н. И., Иванкова Э. В. Трудовая занятость пенсионеров Москвы. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/382/857/1217/009Kondakova.pdf> (дата обращения: 12.11.2015).
5. Раскол от пенсионной реформы. URL: <http://www.interfax.ru/business/296099> (дата обращения: 12.11.2015).
6. Министерство труда и социальной защиты РФ: о результатах мониторинга социально-экономического положения граждан пожилого возраста. URL: www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/protection/93(дата обращения: 12.11.2015).

А. О. Холявин

ПАТРИСИПАТОРНАЯ ЗАБОТА: МЕЖДУ ТЕОРИЕЙ И ПРАКТИКОЙ

Основной целью данной статьи является представление понятия «патрисипаторной заботы», являющееся, по мнению автора, ключевой категорией при исследовании заботы. В частности, данная категория повышает аналитические возможности изучения негосударственной заботы о людях старшего возраста в Санкт-Петербурге. Первая часть статьи посвящена объяснению категории «патрисипаторной заботы» и теоретических оснований понятия. Вторая часть статьи содержит в себе эмпирические примеры, взятые из полевого исследования негосударственной заботы о людях старшего возраста в Санкт-Петербурге, которые демонстрируют интерпретационные возможности использования данной категории. Наконец, в заключении ставятся вопросы для последующей дискуссии относительности применимости и теоретической силы понятия «патрисипаторной заботы».

Теоретические основания понятия «патрисипаторная забота»

Говоря о теоретических основаниях, стоит отметить, что понятие «патрисипаторной заботы» восходит своими корнями к феминистской социологической теории. Если быть более точным, то оно основано на исследовательской традиции социологии заботы и философской парадигме так называемой этики заботы (Gilligan 1982; Tronto 1993; Sevenhuijsen 2008). Суть данного подхода заключается в критике теории рационального актора как «идеальной» формы социального действия. На практике, как отмечают вышеуказанные авторы, эмоциональная составляющая интеракции, практики и дискурсы, характерные для приватной сферы (если таковая существует), составляют значительную часть социального, оставаясь за рамками нормативного выбора в пользу макроуровневых, основанных на интересах, «холодных» интеракциях.

Используя описанные критические предпосылки, необходимо отметить, что изучение гражданского общества, и особенно социальной политики, невозможно без рассмотрения микроуровневых интеракций и практик, форм взаимозависимостей между заботящимися (care givers) и получателями заботы (care receivers). Иными словами, патрисипаторная забота негосударственных акторов — это инструмент перехода от высокоуровневых теоретизирований в рамках попыток концептуализировать государство благосостояния и граждан-

ское общество к непосредственным эмпирическим феноменам, формам выражения социальной политики и социального гражданства на практике.

Само понятие «партиципаторной заботы» определяется как *вид заботы, который строится на принципах равенства заботящегося и получателя заботы*. Понятие «равенства» в данном случае отсылает к работе Эннмари Мол «Логика заботы» (2008), изучавшей властные отношения, возникающие между врачом и пациентом. По мнению Мол, профессионализация и охрана экспертного знания не преодолевается либеральной «логикой выбора», так как сам выбор, а также его необходимость — это также нечто, основанное на неравных позициях заботящегося и получателя заботы. Заботящийся признает необходимость информированного выбора, но информация о возможных вариантах заботы — это по-прежнему экспертное знание, которым обладает заботящийся.

Кроме того, возникает дилемма субъективации: для придачи власти и сил (empowerment) необходимо определенным образом направлять и руководить получателем заботы. А это уже подразумевает неравные отношения, в которых получатель заботы безвластен. В результате некоммерческий сектор вольно или невольно переходит к профессиональным формам заботы (так как «знает, как надо»), а бенефициары (которым «надо придать силы») — продуктом, который «продается» грантодателям (Krause 2014; Eliasoph 2011). Наконец, возникает проблема «активизма для активистов», когда придается сила тем, кто уже обладает какими-то ресурсами, знаком с дискурсом о придачи сил и ищет возможности для получения власти (данная проблема также рассматривается в рамках интерсекционального подхода, критикующего одномерный подход к неравенству). Наконец, парисипаторность (субъектность получателя забота) — это вопрос представительства (демократического), осознанного участия граждан в социальном и политическом процессе (Cook, Vinogradova 2006; Crotty 2009).

Рассматривая понятие «партиципаторной заботы», также необходимо пояснить конкретные характеристики, свидетельствующие о равенстве отношений, субъективации получателей заботы. Например, *такой вид заботы подразумевает эмоциональную работу и ориентацию на предотвращение социальных проблем*. В данном случае подразумевается «теплота» заботы (в противовес «холодной» заботе) и работа с теми, кто обладает человеческим и социальным капиталом, не находясь в ограниченном, уязвимом положении. Кроме того, партиципаторная забота направлена на повышение *социальной активности бенефициаров («активное старение»⁸⁷) и предполагает их возможность влиять на проектную деятельность*. Наконец, *косвенными признаками могут считаться долгосрочность отношений между заботя-*

⁸⁷ Концепция активного старения подразумевает, что старший возраст не является препятствием для социальной, экономической и иной активности. Кроме того, старший возраст в первую очередь социально сконструирован и не подразумевает уязвимости по умолчанию.

щимся и получателем заботы и продолжение контакта с бенефициарами после формального окончания проекта.

Применение понятия «патрисипаторной заботы» к исследованию негосударственной заботы о людях старшего возраста

Далее необходимо перейти к эмпирическим примерам, свидетельствующим о важности понятия «патрисипаторной» (или, наоборот, «патерналистской») заботы для понимания процесса трансформации социального государства в России, характеризующегося расширением участия негосударственных акторов в оказании социальных услуг. Данные примеры были собраны в результате изучения деятельности 22 (из примерно 115) НКО (как окологосударственных, так и профессиональных) и неформальных волонтерских групп. В частности, было проведено 46 полуструктурированных интервью и проведено несколько десятков включенных наблюдений (как во время непосредственного оказания заботы людям старшего возраста, так и на ключевых встречах представителей НКО между собой).

Предварительный анализ данных, собранных в рамках полевого исследования, свидетельствует о процессе деконструкции государства благосостояния (на уровне законодательства, политических документов и непосредственного разделения функций между государством и некоммерческим сектором). Основной предварительный вывод же заключается в том, что патрисипаторности в практиках заботы мало (даже там, где она провозглашается как основная цель и ценность⁸⁸). Дополнительными выводами можно считать то, что ни профессиональные, ни клиентелистские НКО не обеспечивают субъектность людей старшего возраста *per se*. Однако стоит отметить, что как минимум в некоторых случаях институциональные условия не влияют на индивидуальный уровень — непосредственные практики (т. е. заботящийся индивид-профессионал игнорирует институциональные рамки, заданные проектной деятельностью профессионализированного НКО, зависимо от патерналистской политики государства).

В тех же случаях, когда институциональные рамки имеют значение, потенциальный механизм для обеспечения субъектности получателей заботы включает в себя строгую отчетность, количественные показатели и долгосрочную зависимость от грантодателя, при условии разрыва между заботящимися и грантодателями (отсутствия к ним интереса, каких-либо норма-

⁸⁸ Например, конфликт между профессиональными требованиями к эффективности и устойчивости и «банальными» и «устаревшими» потребностями получателей заботы, как описано в цитате проектного менеджера независимого грантодателя, записанной во время наблюдения: *«Мы не можем поддержать этот проект: конечно, в этой деревне нужен колодец, но это не инновационно, не устойчиво — противоречит нашим принципам и задачам».*

тивных установок, фокус на деятельности исполнителя заботы). Образцом для такого механизма послужила районная библиотека, включенная в государственную систему распределения грантов, нуждающаяся в высокой посещаемости и как следствие — в заинтересованности и удовлетворенности получателей заботы. При этом сами люди старшего возраста (и их деятельность) каким-либо образом муниципалитетом не регламентируется (так как библиотека не относится к организациям, оказывающим социальные услуги в понимании соответствующего федерального закона).

Переходя непосредственно к проявлениям партисипаторности, стоит отметить, что даже наиболее «уязвимые» люди старшего возраста (одинокие постояльцы домов престарелых четвертого возраста) находят стратегии по контролю за заботящимися. Так, например, «безусловная доброта», которую можно ожидать от волонтеров вынужденно ограничивается рациональностью — контингентностью и отсутствием оснований для доверия к получателям заботы. Например:

«Они хитрые. Они делают вид, что слабые, а на самом деле дают на жалость, выбивая из тебя дорогие подарки, притворяясь, что потеряли предыдущие» (информант 25, волонтер гражданской инициативы).

То есть жалость является инструментом получения ресурсов. Те, из волонтеров, кто впервые попадает в дом престарелых без преследующей подготовки («инструктажа»), могут попасть в «ловушку» эмоциональной игры, устраиваемой людьми старшего возраста. В результате часть потребностей (которые присутствуют у людей старшего возраста, но считают излишними и не были бы удовлетворены при прямолинейной, открытой заботе) могут быть удовлетворены вопреки представлениям заботящихся о том, что несет «пользу», а что «вредно» для получателей заботы.

Далее необходимо прояснить возможную связь партисипаторной заботы с негосударственными организациями, которые не зависят от государства в своей проектной и иной деятельности (в финансовом, материальном или организационном смысле). Предположительно, понятие активного старения и партисипаторности среди людей старшего возраста не популярно на уровне дискурса и политик государства благосостояния в России. В свою очередь, независимые (от государства) некоммерческие организации включены в профессиональный дискурс международного режима и некоммерческого, третьего сектора. Для них «активное старение» является органичным и основным нормативным подходом к заботе о людях старшего возраста. Однако фактически зависимость от государства не так прямолинейно влияет на практики заботы. Так, например, финансовая и материальная зависимость от государства не обязательно влияет на выбор проектов и их содержание:

«Нет, мы самостоятельная организация. И не «подрядчики»! Государство покрывает все наши расходы, но то, чем мы будем заниматься, мы решаем сами» (информант 20, координатор культурных программ клиентелы).

То же самое касается и групп самопомощи (например, ветеранских). В частности, директор негосударственной организации, занимающейся помощью ветеранам военных конфликтов и родственникам тех, кто погиб в этих вооруженных конфликтах, с иронией отнесся к моему предположению о существовании политических обязательств перед государством:

«Что Вы хотите услышать? Что нас просят голосовать на выборах? Нет, не просят» (информант 10, директор ветеранской организации).

Еще одним возможным вариантом построения взаимоотношений может быть игнорирование государством тех организаций, которые пытаются войти в пул «окологосударственных», клиентелистских НКО:

«Наш статус ничего нам не дает. И участие в общественном совете — тоже. Только покрывают часть расходов на аренду» (информант 31, директор независимой социальной НКО со статусом ветеранской организации).

В частности, организация, которую представляет информант 31, по-прежнему сохраняет «верность» своей миссии, которая включает поддержание активного старения. В свою очередь, в случае с «независимыми» некоммерческими организациями нельзя ожидать обязательно «профессиональных» проектов с отсылкой к активному старению. Исторически сложившиеся принципы управления проектами и их цели, требования грантодателей и личные предпочтения индивидов (непосредственных исполнителей практик заботы) могут также приводить к патерналистскому подходу к построению отношений с людьми старшего возраста:

«Об этом беспокоится Маша. Если бы я еще думал о том, как согласовать свою программу с государственными требованиями — вообще бы ничего не сделал. Отчетами занимается Маша, а на занятиях я все делаю так, как считаю нужным» (информант 12, преподаватель в проекте университета третьего возраста, но не в одноименной организации).

Иные причины, которые могут влиять на практики заботы, включают в себя установки в стандартных операционных предпосылках:

«У нас есть устав!» (Н/К); и *«Нет, все прописано в договоре соцработника»* (Н) (информанты 13 и 26).

Однако ключевая причина (по крайней мере — наиболее необычная и мало ожидаемая), которая отражается в дилемме субъективации и активности для активистов, все же заключается в несоответствии провозглашаемой миссии — целей и принципах — практикам профессионализированных НКО, которые начинают воспринимать людей старшего возраста если не как товар, то, как минимум, как ресурс, позволяющий расширить проектную деятельность и влияние организации. Так, например, получатель заботы, представитель группы самоорганизации в рамках профессиональной НКО, женщина 75 лет, вынуждена была признать, что проекты, которые представляются как ярчайшие доказательства активности пожилых людей, фактически создаются и управляются проектными менеджерами (молодыми девушками 27–30 лет, профессионалами некоммерческого сектора):

«Я не знаю... этим занимается проектный менеджер» [о проектах самоорганизации пожилых] (ПЗ).

Иными словами, партисипаторность разрушается под влиянием охранения (gate keeping) экспертного знания о том, как проекты должны функционировать, как оценивать их эффективность и как узнать потребности людей старшего возраста. Нормативность, которая предполагает «превосходство» активного старения над традиционными формами старения, при существовании традиционных потребностей, входит в противоречие с самой собой. В результате профессиональные НКО, так же как и их клиентелистские коллеги, занимаются патерналистской заботой, а люди старшего возраста оказываются на периферии социальной и гражданской активности.

При этом стоит отметить, что сами проектные менеджеры (как некоммерческих организаций-исполнителей или операторов, так и грантодателей) могут не разделять ценностей организации:

«Активное старение — это тема наших грантодателей... сама я с сомнением отношусь к европейскому... у нас, в России, надо другое, более... традиционное» (Н).

В этом случае дискурс об активном старении оказывается некой институционализированной нормой, которую не разделяют участники процесса создания проекта, но вынуждены подчинять свои действия этой норме, так как это подразумевает поддержание статуса профессиональной некоммерческой организации, ориентированной на «западные» ценности и общие принципы функционирования некоммерческого сектора. Наиболее любопытно, что грантодатели (которые, предположительно, разделяют ценности активного старения) также ссылаются на институциональные ограничения и необходимость найти «эффективный» способ оказания заботы, который бы соответствовал требованиям о системном подходе и устойчивой природе социальной помощи бенефициарам (получателям заботы). Иными словами, активное старение выступает здесь не гарантией партисипаторности, а некой обобщенной идеей, которая выражена в языке, описании деятельности, но не самих практиках. Например, качественная оценка результатов деятельности, как и глубинное изучение соответствия оказанных услуг потребностям, не входят в число инструментов по ведению проектной деятельности профессиональных некоммерческих организаций.

Впрочем, клиентелистские некоммерческие организации (в смысле, их представители) также не видят смысла в изучении потребностей людей старшего возраста:

«Всех не спросишь, а еще и всем нужно разное» (информант 12, к).

В данном случае информант отсылает к невозможности полной индивидуализации процедур оказания социальных услуг и, как следствие, удовлетворения потребностей в рамках заботы о людях старшего возраста. Клиентелистские некоммерческие организации, являясь огосударственными, око-

ловластными институтами, перенимают логику государственной политики — и мыслят макроуровневыми категориями общественного блага и системной заботы (политики). Несмотря на отдельные аспекты современного российского государства благосостояния, свидетельствующие об индивидуализации рисков (характеристика маркетизации и движения в сторону либерального государства благосостояния), говорить о полном переходе к рассмотрению индивидуальных кейсов на принципах равного участия заботящегося и получателя заботы не приходится. Субъективация здесь может появиться лишь побочным эффектом перехода к заботе лишь о наиболее уязвимых слоях населения (стоит пояснить, что «уязвимость» определяется государством, не являясь социологической категорией). Как следствие, забота также принимает патерналистские формы:

«Мне это неинтересно, но если я спрошу что-то не по теме — он ругается!» (информант 40, получатель заботы о программе курсов компьютерной грамотности, которые, якобы, строятся с учетом интересов учеников, а фактически строго структурированы).

Заключение

В данной статье было рассмотрено понятие «патрисипаторной заботы» — формы построения отношений между заботящимся и получателем заботы на принципах равных, субъектных отношений. Исходя из философско-теоретических предпосылок, описанных как исследователями в рамках феминистской этики заботы, так и представителями критического подхода к анализу деятельности третьего сектора, данная категория призвана проблематизировать микроуровневые интеракции и практики социальной политики и гражданского общества.

Как показано в эмпирической части статьи, «патрисипаторная забота» — актуальная категория, которую интуитивно понимают и могут сформулировать сами информанты. Однако их дискурсы и нормативные высказывания оказываются далеки от практик. Для дальнейшего исследования субъективации получателей заботы необходимо преодолеть лингвистические, языковые границы использования «патрисипаторности» и найти эмпирически верифицируемые феномены, которые бы могли свидетельствовать о большей или меньшей власти получателя заботы в процессе получения социальных услуг и ухода. Соответственно, вопросы, которые необходимо исследовать далее для совершенствования концепции «патрисипаторной заботы», — это «как характеристики патрисипаторной заботы могут быть кодифицированы и обнаружены при эмпирическом исследовании» и «насколько предложенные характеристики соответствуют увеличению или уменьшению властных полномочий (возможностей влиять на проект) получателей заботы»? На данный момент эти вопросы остаются без ответа и требуют дальнейшего исследования.

Литература

1. Cook L.J., Vinogradova E.V. NGOs, Civic Society and Social Policy in Russia's Regions. TITLE VIII PROGRAM. — Washington D.C.: The National Council for Eurasian and East European Research, 2006.
2. Crotty J., Making a Difference? NGOs and Civil Society Development in Russia // Europe-Asia Studies. — 2009.— № 61 (1). — P. 85–108.
3. Eliasoph N. Making Volunteers: Civic Life after Welfare's End. — Princeton: Princeton University Press, 2011.
4. Gilligan C. In a Different Voice. — Cambridge: Harvard University Press, 1982.
5. Krause M. The Good Project: Humanitarian Relief NGOs and the Fragmentation of Reason. — Chicago: Chicago University Press, 2014.
6. Mol A. The Logic of Care: Health and the Problem of Patient Choice. — Abingdon: Routledge, 2008.
7. Sevenhuijsen S. Caring in the Third Way: the Relation between Obligation, Responsibility and Care in Third Way Discourse // Critical Social Policy. — 2000. — № 20. — P. 5–37.
8. Tronto, J.C. Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care. — NY.: Routledge, 1993.

А. Н. Низамова

КОНФЛИКТЫ ДОЛГОСРОЧНОЙ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ ЗАБОТЫ О ЛЮДЯХ ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА (НА МАТЕРИАЛАХ ПОЛЕВОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)

Введение

В настоящее время исследователи отмечают глобальный процесс роста доли населения пожилого возраста в демографической структуре общества. В таких условиях организация поддержки людей пожилого возраста становится одной из основных задач, стоящих перед социальной политикой и самими гражданами. Одной из форм институциональной поддержки пожилых граждан является социальное учреждение стационарного типа. В Федеральном законе № 442-ФЗ от 28.12.2013 (ред. от 21.07.2014) «Об основах социального обслуживания граждан в РФ» этому определению соответствует предоставление «социальных услуг гражданам пожилого возраста при проживании в организации социального обслуживания».

Целью данной работы стало исследование одного из проблемных аспектов функционирования подобных учреждений — конфликтов, которые возникают в процессе осуществления заботы о людях пожилого возраста в контексте стационарного учреждения между профессионалами, представленными в данном учреждении его персоналом и администрацией, и получателями услуг, жителями пансионата. В контексте нашего исследования мы, вслед за Вирджинией Хелд (Held 2004) и Джоан Тронто (Tronto 1994), понимаем заботу как систему взаимодействия между акторами (поставщиками заботы и ее получателями), в процессе функционирования которой осуществляются определенные практики, включающие в себя саму работу по оказанию заботы и принципы, согласно которым эта работа может быть оценена (Held 2005: 36).

Для рассмотрения практик заботы о пожилых в контексте социального учреждения в качестве объекта исследования было выбрано федеральное бюджетное учреждение-пансионат в Санкт-Петербурге, осуществляющий уход за людьми пожилого возраста. При сборе и анализе данных использовалась стратегия кейс-стади. В ходе полевой части исследования участниками группового исследовательского проекта «Режимы заботы о гражданах пожилого возраста в РФ» Программы «Гендерные исследования» Европейского Университета в Санкт-Петербурге было собрано и обработано 59 биографических интервью, а

также проведено 23 сеанса включенного фокусированного наблюдения. 40 интервью было проведено с жителями пансионата в возрасте от 62 до 94 лет и 19 интервью — с администрацией и персоналом учреждения.

Несмотря на общее положительное впечатление, которое производят условия жизни проживающих в учреждении и качество предоставляемых для них социальных и медицинских услуг, в ходе исследования были выявлены некоторые конфликтные ситуации. В данном тексте мы представим анализ одной из таких ситуаций, опираясь при этом на категории прагматической социологии Болтански и Тевено, которые адаптированы для изучения долгосрочной институциональной заботы.

Конфликтная ситуация: Диета или «как дома»?

В рассматриваемом пансионате есть пищеблок и столовая. Ее работу осуществляет служба питания. Проживающим в учреждении предоставляется возможность предварительного выбора из нескольких диетических (с пониженным содержанием соли и жиров) и недиетических блюд из меню, разработанного при помощи диетической сестры представителем медицинского персонала. Прием пищи в столовой происходит три раза в день. Перед завтраком, обедом и ужином официантки «накрывают столы»: в соответствии с закрепленным расположением мест подают каждому проживающему блюда, отмеченные им в меню.

По мере необходимости жителям предоставляются дополнительные услуги питания — тем, кто не может питаться твердой пищей, предоставляется дополнительная обработка продуктов при помощи блендера. По запросу питание может быть доставлено отдельно в комнату каждого жителя, находящегося в плохом самочувствии, или просто не желающего принимать пищу в компании других жителей и социализироваться. По умолчанию доставка питания в комнаты предоставляется маломобильным проживающим, и осуществляется дежурными санитарками.

В столовой находится книга отзывов и предложений, в которой проживающие оперативно сообщают о некачественно предоставленной услуге или оставляют слова благодарности, что происходит реже. Таким образом, Книга отзывов является инструментом «обратной связи» между жителями и персоналом пищеблока. В интервью тема питания встречается довольно часто, и описывается как один из основных минусов данного учреждения.

Как правило, проживающие сравнивают действующую систему питания с той, которая работала до смены статуса учреждения на государственный. До этого события организация питания была гораздо менее формализована. У жителей был выбор: с одной стороны, они могли заказывать питание на определенную сумму. С другой стороны, существовала возможность готовить пищу самостоятельно на общей кухне. Впоследствии для жителей доступ к кухне был закрыт. Возникла конфликтная ситуация: новая система организации централизованного диетического питания, оправданная с точки зрения медицины, не соот-

ветствовала предпочтениям жителей. Таким образом, жители пансионата были недовольны ограниченным выбором и навязываемыми правилами питания.

Анализ: Миры заботы и конфликты миров

При проведении анализа представлений о заботе и практик их осуществления мы опираемся на прагматический подход Л. Болтански и Л. Тевено. Исследуя аргументации, которые люди приводят в ситуации критики, Болтански и Тевено выделяют 6 «миров оправдания», или возможных принципов обоснования справедливости — мир вдохновения, домашний мир, гражданский мир, мир репутации и мир рынка. Для представления каждого из этих миров они разрабатывают систему категорий, которые определяют субъектов действия, объекты, атрибуты и отношения между ними. Авторы подчеркивают, что такие миры могут проявляться в одном и том же пространстве в ситуации с участием одних и тех же людей. Таким образом, миры не являются автономным герметическими сущностями: между мирами возможны конфликты и компромиссы, достигаемые при поиске более общего высшего блага, ради которого стороны согласны на сочетание позиций.

Обратим внимание на опыт применения данного подхода в существующих исследованиях заботы. На материалах этнографического исследования, проведенного в психоневрологических интернатах и интернатах для пожилых людей в Нидерландах, Джаннетт Полс исследует практики исполнения (*enactment*) идеалов заботы, оказываемой в соответствии с индивидуальными потребностями получателей заботы в институциональных условиях одного учреждения (Pols 2004: 48–9). Полс, наблюдая за работой персонала в психиатрических госпиталях и домах-интернатах, на основе подхода Болтански и Тевено выделяет 4 модели — или «репертуара» — проведения санитарно-гигиенических процедур — умывания и купания проживающих (*washing*). Элементы такого «репертуара» представляют собой специфические действия, опирающиеся на определенные знания и идеалы заботы-ухода. В качестве общего принципа Д. Полс выделяет идеал гражданственности, в соотношении с которым формируется модель практик заботы.

Вместе с тем в исследовании Полс не представлена позиция самих пациентов в отношении изучаемых практик. В случае нашего исследования заботы нам было важно представить мнения всех наших информантов — как персонала, так и жителей, и администрации. В связи с этим методологически мы использовали концепцию практик заботы, разработанную британским социологом Кэрол Томас. В статье «De-constructing concepts of care» она выделяет 7 измерений, характерных для всех проявлений заботы (Thomas 1993: 649–650). Адаптируя описанные Томас измерения к системе институциональной заботы, мы использовали следующие категории анализа:

- институциональное пространство заботы, представленное в нарративах проживающих и представителей администрации и персонала пансионата,

- социальная сфера, в рамках которой описываются практики заботы,
- экономика отношений заботы, т. е. смысл, придаваемый практикам заботы информантами — обслуживающим персоналом и жителями,
- позиционирование персонала и администрации учреждения,
- позиционирование адресатов заботы, репрезентированное в нарративах жителей,
- межличностные взаимодействия персонала и жителей пансионата,
- практическое содержание заботы, описывающее то, в чем именно выражаются отношения между ними.

В результате исследования практик заботы в пансионате и представлений о них были выделены три мира заботы — «медикализированной», «домашней» и «гостиничной».

Появление первого, «медикализованного» мира заботы связывается с институциональным переопределением учреждения. В 2012 г. исследуемый пансионат в связи со сменой управления согласно документам стал позиционироваться как «медицинское учреждение». Таким образом, в документах оказание заботы в учреждении стало описываться, прежде всего, в терминах лечебно-профилактических услуг, осуществляемых компетентным медицинским персоналом. Особое значение придается санитарно-гигиеническим требованиям к организации проживания, проведению лечебно-профилактических мероприятий, предоставлению жителям лечебного питания. Жители, проживающие в учреждении, помещаются в рамки медицинской заботы в связи с достижением старшего возраста. В таком представлении старший возраст по умолчанию предполагает наличие заболеваний, требующих соблюдения строгого режима питания, своевременного употребления медикаментов и повышенного внимания медицинского персонала, игнорируя индивидуальные потребности жителей, что может быть описано как проявление медиализации старшего возраста (Conrad 1992: 222; Myburgh 2010: 7–9). Так, в соответствии с этой логикой, персонал описывает жителей как людей с плохим самочувствием и состоянием здоровья. Они рассматриваются как пациенты, нуждающиеся в медицинских услугах и уходе, зачастую с гериатрическими диагнозами. Необходимо отметить, что представления о необходимости существования медиализированной концепции заботы встречаются не только в нарративах персонала, выполняющего медицинские функции: в рассказах информантов-жителей старость и болезни, связанные с ней, упоминаются как «инфекция», которая в условиях совместного проживания в пансионате может передаваться от одного жителя к другому. Информанты выстраивают барьер между собой и другими проживающими, более старшего возраста.

Отличие от «больничного» порядка медиализированного мира, в рамках мира «домашнего» основной ценностью представляется возможность общения жителями «дома» в стенах учреждения. Идеалом взаимоотношений в учреждении являются «семейные отношения», которые устанавливают

ся как между самими проживающими, так и между жителями, персоналом и администрацией. Жители учреждения по возможности принимают активное участие в организации бытовых вопросов и досуга. От персонала, помимо оказания помощи в телесном уходе, ожидается эмоциональная поддержка, и эмоциональная вовлеченность персонала и администрации учреждения должны заменять жителям внимание ближайших родственников. Само пространство учреждения в концепции «домашнего» мира признается частным, принадлежащим его обитателям. Житель пансионата имеет право распоряжаться своей комнатой по личному усмотрению: осуществлять ее «перепланировку», отказываться от уборки помещения и предлагаемой учреждением мебели; негативно воспринимается административный запрет на содержание в комнатах домашних животных. От жителей ожидается активное участие в разрешении бытовых проблем учреждения, обеспечении функционирования здания, организации культурно-развлекательных мероприятий, перераспределении денежных средств проживающих на нужды учреждения. Для характеристики пространства информанты употребляют такие слова, как «дух», «душа», «атмосфера», описывающие особое состояние пансионата, которое в настоящее время считается «утраченным» ввиду смены официального статуса учреждения.

Третий мир «гостиницы» содержит представления о данном социальном учреждении как элитной гостинице. Представления, связанные с данным миром, как правило, встречаются в нарративах при описании улучшений в порядке организации жизни в учреждении на сегодняшний день. Забота в этом мире позиционируется, прежде всего, как предоставление набора сервисов высокого качества. Как правило, сотрудники учреждения при этом описываются жителями как «обслуживающий персонал».

Практики заботы позиционируются как сервисы, но ориентированные на особые индивидуализированные потребности проживающих; предоставление медицинской помощи оказывается тем, кому она необходима, на территории медицинского корпуса. Жители пансионата — это, прежде всего, «клиенты» с индивидуальными потребностями, в разной степени нуждающиеся в медицинском и телесном уходе. Они критически оценивают обслуживающий персонал и следят за тем, чтобы он адекватно обслуживал привилегированных клиентов, «знал свое место». Проживающим в учреждении предоставляется еженедельная уборка комнат, услуги прачечной, ремонта одежды, мебели, отмечается индивидуализированное питание с возможностью выбора диетических блюд по желанию клиента.

Так как полное обеспечение организации бытовых аспектов жизни, в отличие от мира «домашнего», не требует участия жителей в разрешении повседневных проблем, появляется возможность для проведения активного досуга на спортивных, развлекательных и обучающих занятиях, предоставляемых пансионатом и волонтерскими организациями. Кроме того, предоставляется возможность самореализации через участие в творческой деятельности внутри

учреждения, что соответствует концепции «активной старости», предполагающей использование периода старшего возраста для продолжения личностного роста («activity theory», см.: Lynott Lynott 1996). Такая коллективная творческая деятельность описывается как инструмент построения новых взаимосвязей между жителями, основанных на отношениях заботы друг о друге.

Выводы

Таким образом, можно сделать вывод о том, что организация заботы в институциональном учреждении представляет собой сложный процесс взаимодействия акторов, реализуемых в практиках ценностей, формальных и неформальных правил. Выделенные в результате анализа миры заботы позволили описать основные представления о заботе, организованной в социальном учреждении, связанные с его устройством, и их реализацию в заботе в процессе взаимодействия. Различие и смешение представлений, основанных на каждой из этих моделей, проницаемость границ между ними и влияние на практики заботы, осуществляемые в заведении, вызывают конфликтные ситуации между акторами, участвующими в организации жизни в пансионате — администрацией, персоналом и проживающими, в действительности представляя частные случаи конфликта между мирами заботы. В данном случае мы понимаем конфликт вслед за Болтански и Тевено, определяющими его как разногласие представлений по поводу значимости людей и вещей, вовлеченных в ситуацию, а также определения самой ситуации, идентификации этих людей и вещей и определения общего блага (Болтански, Тевено 2013: 213, 345).

В соответствии с этой концепцией, конфликтную ситуацию о практиках питания, описанную нами ранее, можно рассматривать как одно из проявлений конфликта между миром «медикализированной» заботы и миром «домашней» заботы. Так, введение унифицированного диетического питания не просто не соответствует личным вкусовым пристрастиям проживающих, но нарушает логику «дома», прерывая многолетнюю традицию самостоятельного приготовления пищи и ведения контроля за ее стоимостью. Более того, такой порядок входит в конфликт и с логикой мира «гостиницы», вводя стандартизированные услуги, которые не учитывают индивидуальных потребностей проживающих и рассматривают их в роли «больных». В состоянии ситуации на данный момент мы видим, как при включении третьего «участника», обладающего ресурсом в виде поддержки административного корпуса концепции «активной старости», конфликт между «домашним» и «медикализированным» мирами приходит к компромиссу. Результатом такого вмешательства становится предоставление выбора между «больничным» и «гостиничным» меню, а также расширение возможностей организации питания при участии жителей с учетом их потребностей — проведение дополнительной обработки пищи или приготовления определенных продуктов.

Литература

1. Болтански Л., Тевено Л. Критика и обоснование справедливости: Очерки социологии градов // Новое литературное обозрение. — 2013. — Т. 572.
2. Conrad P. Medicalization and social control // Annual review of Sociology. — 1992. — С. 209–232.
3. Held V. The ethics of care: Personal, political, and global. — Oxford: Oxford University Press, 2005.
4. Lynott R. J., Lynott P. P. Tracing the course of theoretical development in the sociology of aging // The Gerontologist. — 1996. — Т. 36. — № 6. — P. 749–760.
5. Myburgh H. Ageing as 'Pathology': The Institutional Production of Care, Time and the Elderly Subject in Stellenbosch // South African Review of Sociology. — 2010. — Т. 41. — № 2. — P. 5–14.
6. Pols A. J. Good care: Enacting a complex ideal in long-term psychiatry. — University of Twente, 2004.
7. Thomas C. De-constructing Concepts of Care // Sociology. 1993. № 27(4). — P. 649–669.
8. Tronto, J. Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care. — NY.: Routledge, 1994. — P. 106–108.



АВТОРЫ

Артем Ольга Ярославовна — аспирант, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, e-mail: oart@list.ru

Бессокирная Галина Петровна — канд. экон. наук, ст. науч. сотр., Институт социологии РАН, e-mail: bgalap@rambler.ru

Богданова Елена Александровна — канд. социол. наук, науч. сотр., Центр независимых социологических исследований, e-mail: bogdanova.nova@gmail.com

Божков Олег Борисович — ст. науч. сотр., Социологический институт РАН, e-mail: olegbozh@gmail.com

Васькина Юлия Владимировна — канд. социол. наук, доцент, Самарский государственный университет, e-mail: vaskina18.05@gmail.com

Гилинский Яков Ильич — д-р юрид. наук, профессор, зав. кафедрой, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, e-mail: yakov.gilinsky@gmail.com

Докторов Борис Зусманович — д-р филос. наук, независимый исследователь, США, e-mail: bdoktorov@inbox.ru

Евдокимова Елена Петровна — науч. сотр., Социологический институт РАН, e-mail: ee34@yandex.ru

Еремичева Галина Васильевна — канд. филос. наук, зав. сектором, СИ РАН, e-mail: eremag@mail.ru

Ермилова Анна Вячеславовна — канд. социол. наук, доцент, Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, e-mail: ermilova.75@bk.ru

Здравомыслова Елена Андреевна — канд. социол. наук, профессор ПНИС, Европейский Университет в Санкт-Петербурге, e-mail: zdrav@eu.spb.ru

Иванов Дмитрий Владиславович — д-р социол. наук, профессор, Санкт-Петербургский государственный университет, e-mail: dvi1967@gmail.com

Иванова Елена Игоревна — д-р социол. наук, профессор, Российский государственный гуманитарный университет

Игнатова Светлана Николаевна — науч. сотр., Социологический институт РАН, e-mail: s-ignatova@yandex.ru

Илле Михаил Евгеньевич — гл. ред. журнала «Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований», e-mail: ed_tel@mail.ru

Иудин Александр Анатольевич — д-р экон наук, профессор, зав. каф. прикладной социологии, Нижегородский государственный исследовательский университет им. Н. И. Лобачевского, e-mail: iudin@fsn.unn.ru

Каныгин Геннадий Викторович — д-р социол. наук, зав. сектором, Социологический институт РАН, e-mail: g.kanygin@gmail.com

Климова Светлана Гавриловна — канд. филос. наук, вед. науч. сотр., Институт социологии РАН, e-mail: sgklimova@mail.ru

Козина Ирина Марксовна — канд. социол. наук, профессор, Научно-исследовательский университет Высшая школа экономики, e-mail: ikozina@hse.ru

Колесникова Елена Михайловна — канд. социол. наук, ст. науч. сотр., Институт социологии РАН, e-mail: kolesnikova@mail.ru

Логинова Лариса Викторовна — д-р социол. наук, профессор, кафедра истории, социологии политики и сервиса, ФГБОУ ВПО «Саратовская государственная юридическая академия», e-mail: lvloginova66@mail.ru

Максимов Борис Иванович (27.03.1934 — 07.07.2016) — канд. филос. наук, вед. науч. сотр., Социологический институт РАН

Мальцева Анна Васильевна — д-р социол. наук, профессор, Алтайский государственный университет, e-mail: annamaltseva@rambler.ru

Мансуров Валерий Андреевич — д-р филос. наук, профессор, Российское общество социологов, Президент, e-mail: mansurov@isras.ru

Масловский Михаил Валентинович — д-р социол. наук, профессор, вед. науч. сотр., Социологический институт РАН, e-mail: maslovski@mail.ru

Меньшикова Галина Александровна — канд. экон. наук, доцент, ф-т социологии СПбГУ, e-mail: Menshikova.g.a@mail.ru

Михайлова Елена Александровна — канд. социол. наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, e-mail: elmikh@mail.ru

Михеева Натэлла Аршаковна — д-р социол. наук, профессор, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, e-mail: natnat1909@mail.ru

Мордишева Людмила Николаевна — канд. социол. наук, доцент, кафедра «Социология и управление персоналом», Пензенский государственный университет, e-mail: mordisheva@bk.ru к.

Немирова Наталья Викторовна — канд. социол. наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный университет, e-mail: nnemirova@yandex.ru

Немова Ольга Алексеевна — доцент, Нижегородский государственный педагогический университет им. Козьмы Минина, e-mail: nhl_@list.ru

Низамова Алия Марселевна — магистрант, Европейский Университет в Санкт-Петербурге, e-mail: anizamova@eu.spb.ru

Осипова Ольга Сергеевна — канд. социол. наук, доцент, кафедра общего и стратегического менеджмента, Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики, г. Нижний Новгород, e-mail: Chernyavskaya-O@yandex.ru

Полтинникова Мария Сергеевна — канд. физ.-мат. наук, ст. науч. сотр., Социологический институт РАН, e-mail: maria.poltinnikova@gmail.com

Попова Ирина Викторовна — д-р социол. наук, профессор, Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, e-mail: pivik@list.ru

Протасенко Татьяна Захаровна — ст. науч. сотр., Социологический институт РАН, e-mail: tzprot@mail.ru

Саганенко Галина Иосифовна — д-р социол. наук, вед. н. с., Социологический институт РАН, e-mail: saganenko.selina@yandex.ru

Свадьбина Татьяна Владимировна — д-р филос. наук, профессор, Нижегородский государственный педагогический университет им. Козьмы Минина, e-mail: tsvadbina@mail.ru

Сизова Ирина Леонидовна — д-р социол. наук, профессор, зав. кафедрой социально-гуманитарных наук, Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики, г. Нижний Новгород, e-mail: isizova@hse.ru

Смирнова Елена Эмильевна — д-р социол. наук, профессор, Санкт-Петербургский государственный университет, e-mail: smirnova-soc@yandex.ru

Соколова Галина Николаевна — д-р социол. наук, профессор, руководитель центра экономической и политической социологии, заслуженный работник образования Республики Беларусь, Институт социологии Национальной академии наук Беларуси, e-mail: gnsokolova@tut.by

Татарова Галина Галеевна — гл. науч. сотр., д-р социол. наук, Институт социологии РАН, e-mail: tatarova-gg@rambler.ru

Темницкий Александр Лазаревич — канд. социол. наук, доцент, кафедра социологии, МГИМО (У) МИД РФ, e-mail: taleksandr@list.ru

Терещенко Ольга Викентовна — канд. социол. наук, доцент, профессор, Белорусский государственный университет, e-mail: oteresch@tut.by

Титаренко Лариса Григорьевна — д-р социол. наук, профессор, кафедра социологии, Белорусский государственный университет, e-mail: larisa166@mail.ru

Толстокорова Алиса Валерьевна — канд. филол. наук, доцент, Независимый эксперт, Киев, Украина, e-mail: alicetol@yhoo.com

Тощенко Жан Терентьевич — член-корр. РАН, зав. кафедрой теории и истории социологии РГГУ, гл. ред. журнала «Социологические исследования», Институт социологии РАН, e-mail: zhantosch@mail.ru

Тукумцев Будимир Гвидонович — канд. филос. наук, вед. науч. сотр, доцент, руководитель, Центр исследований трудовых отношений, Социологический институт РАН, e-mail: budimirt@yandex.ru

Узунова Валентина Георгиевна — канд. филос. наук, ст. науч. сотр., Музей антропологии и этнографии Кунсткамера им. Петра Великого РАН, e-mail: ymnesterov@gmail.com

Федоров Валерий Валерьевич — канд. полит.наук, генеральный директор, ВЦИОМ, e-mail: fedorov@wciom.com

Холявин Артур Олегович — Ph. D.-студент, Европейский Университет в Санкт-Петербурге, e-mail: aholavins@eu.spb.ru

Чилипенко Юлия Юрьевна — канд. социол. наук, зав. кафедрой общего и стратегического менеджмента, Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики, г. Нижний Новгород, e-mail: YuChil@rambler.ru

Шишкина Евгения Владимировна — канд. социол. наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, e-mail: zhenjash@yandex.ru

Научное издание

Ядовские чтения: перспективы социологии. Сборник научных докладов конференции, СПб, 14–16 декабря 2015 г.

Изд-во «Эйдос», СПб, 2016. – 464 с.

Ответственный за выпуск: Божков О.Б.

Научная редакция: Божков О.Б., Бочаров В.Ю., Ярошенко С.С.

Корректор: Бочкарёва Н.Р.

Компьютерная верстка: Божков Б.О., Малышева И.Ю.

Подписано в печать 6.12.2016.

Формат издания 60х90/16. Печ. л. 29. Печать офсетная.

Гарнитура Charter. Тираж 500 экз. Заказ № 64971.

Издательство «ЭЙДОС»

www.eidos-books.ru

Гуманитарная научная литература

Электронные издания

Отпечатано в соответствии с предоставленными материалами

в ООО «Омега Принт»

192102, Санкт-Петербург, ул. Белградская, 30, литер А

В сборнике представлены тексты докладов участников Первых чтений памяти Владимира Александровича Ядова (25.04.1929–2.07.2015), которые состоялись в Санкт-Петербурге 14–16 декабря 2015 года.

Для социологов, историков, культурологов, студентов и аспирантов гуманитарных специальностей, а также для всех, кто интересуется современной социологией.



Владимир ЯДОВ
(1929–2015)

