

ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ И ГЕНДЕРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

**АНТРОПОЛОГИЯ ПРОФЕССИЙ:
ГРАНИЦЫ ЗАНЯТОСТИ
В ЭПОХУ НЕСТАБИЛЬНОСТИ**

Под редакцией
П.В. Романова, Е.Р. Ярской-Смирновой

Москва
2012

ББК 60.5
А 72

*Издание подготовлено при поддержке
Фонда Джона Д. и Кэтрин Т. Макартуров*

А 72 Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности / Под редакцией П. Романова, Е. Ярской-Смирновой (Библиотека Журнала исследований социальной политики). М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2012. – 236 стр.

ISBN 978-5-903360-63-5

Книга продолжает цикл изданий по социологии и антропологии профессий. Помимо переводов классических текстов, а также специально подготовленных для этого издания материалов, в сборник вошли статьи, написанные по докладам международного симпозиума «Профессии и профессиональные организации в современном обществе: новые подходы к исследованиям» (Высшая школа экономики, Москва 5-8 апреля 2010 года). Авторы обсуждают особенности различных теоретических подходов к исследованию профессий, изучают характер профессиональных траекторий, структурные и символические границы занятости в эру кризисов, неустойчивости рынков труда и социальной политики. Издание адресовано социологам и социальным антропологам, историкам и философам, исследователям культуры и управления – всем тем, кого интересуют вопросы производства знания, труда и работы, определения профессионализма, особенности жизненного мира и социального статуса разнообразных видов занятий.

ISBN 978-5-903360-63-5

© Коллектив авторов, 2012
© ЦСПГИ, 2012
© ООО «Вариант», 2012

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Елена Ярская-Смирнова и Павел Романов</i> Те самые профессии: шкалы престижа и рамки публичности.....	7
Раздел 1. Профессии в обществе, общество в профессиях: контексты символических взаимодействий.....	29
<i>Эверетт Черрингтон Хьюз</i> Профессии.....	31
<i>Эверетт Черрингтон Хьюз</i> Профессии в обществе.....	47
<i>Владимир Николаев</i> Социология занятий и профессий Эверетта Хьюза: забытый интеллектуальный ресурс.....	59
<i>Ольга Симонова</i> Концепция эмоционального труда Арли Р. Хохшильд.....	75
Раздел 2. Статусы и траектории занятости в динамике социальных перемен.....	97
<i>Рафаэль Мровчински</i> Институциональная профессионализация юристов в условиях государственного социализма и постсоциализма: сравнительный анализ организаций профессионального самоуправления в Польше и России	99
<i>Валентина Кузокреа</i> Выход на профессиональную арену в Италии и Англии.....	118
<i>Ростислав Кононенко</i> Жизнь и карьера в практиках дауншифтинга.....	137

Раздел 3.	
«Образ жизни» профессий: публичное и приватное.....	151
<i>Роман Абрамов</i>	
Металлурги на машиностроительном заводе: очерк профессиональной субкультуры.....	153
<i>Ирина Райкова</i>	
Профессиональное сообщество артистов балета: традиции и фольклор.....	175
<i>Елена Сало</i>	
Трехкомпонентная модель изучения социального статуса врачей традиционной медицины.....	197
<i>Екатерина Кожевина</i>	
Работники кладбищ как профессия: аспекты повседневности.....	217
Информация об авторах.....	232

Anthropology of professions: occupational boundaries in turbulent times

Edited by Pavel Romanov and Elena Iarskaia-Smirnova
Moscow: Variant: GSPGS, 2012.

Table of contents

Elena Iarskaia-Smirnova, Pavel Romanov

Those very professions: scales of prestige and frames of publicity..... 7

Part 1.

**The Professions in society, the society in professions:
contexts of symbolic interactions29**

Everett Ch. Hughes

Professions31

Everett Ch. Hughes

The Professions in Society.....47

Vladimir Nikolaev

Sociology of occupations and professions by Everett Ch. Hughes:
a forgotten intellectual resource.....59

Olga Simonova

A concept of emotional labor by Arlie R. Hochschild75

Part 2.

**Statuses and trajectories of occupation
in dynamics of social changes.....97**

Rafael Mrowczynski

Institutional Professionalization of Lawyers in State Socialism
and Post-Socialism: A Comparative Analysis of Professional
Self-Governing Organizations in Poland and Russia..... 99

Valentina Cuzzocrea

Stepping on the professions' roundabout in Italy and England..... 118

Rostislav Kononenko

Life and career in practices of downshifting 137

Part 3.	
Image of professional life: public and private.....	151
<i>Roman Abramov</i>	
Metalworkers at an engineering plant: an essay of professional subcultures.....	153
<i>Irina Raikova</i>	
Professional community of ballet dancers: traditions and folklore.....	175
<i>Elena Salo</i>	
Three-component model of studying of the social status of traditional medicine specialists.....	197
<i>Ekaterina Kozhevina</i>	
Cemetery workers as an occupation: aspects of everyday life	217

Те самые профессии: шкалы престижа и рамки публичности

Елена Ярская-Смирнова, Павел Романов

Публичная дискуссия о профессионализме оформляется и направляется различными мотивами ее участников, институциональными интересами и идеологиями. Такая дискуссия подчас становится полем битвы всех против всех за цеховую, или корпоративную исключительность, за обладание авторитетом и полномочиями. На это поле выступают колонны классических профессионалов в блестящих доспехах, здесь горнисты трубят славу альтруизму, особым знаниям и независимости своим рыцарям. Дорогу им пересекают представители клиентов – политические партии и организации гражданского общества, которые осыпают рыцарей градом стрел-обвинений в злоупотреблении профессионалами исключительным статусом, уличают их в эгоизме и несоблюдении этики, требуют передать контроль вовне, клиентам. Навстречу мощными рядами движется государственная бюрократия, которая жаждет

В данной научной работе использованы результаты, полученные в ходе выполнения проектов «Идеологии профессионализма в социальном государстве» и «Публичная сфера в современной России: аспекты социальной инклюзии, идентичности и мобилизации», выполненного в рамках Программы «Научный фонд НИУ ВШЭ» в 2012 году, гранты № 12-05-0007 и № 12-05-0012.

сделать профессионалов более управляемыми, эффективными и послушными, однако не желает делиться властью с гражданским обществом, и, кроме того, стремится экономить на этом контроле и средствах его достижения (и в этом смысле автономия профессионалов является вполне экономичным решением). Наконец, на этом поле брани заметно выделяется пестрая толпа журналистов, представляющих разнообразные формы СМИ – от классических до современных, сетевых. Ни для кого не секрет, что в их рядах можно обнаружить не только искренних критиков системы, разоблачителей и борцов против злоупотреблений. Здесь довольно много и тех, кто работает винтиками системы, ангажированными властью для решения прагматических задач – настроить общественное мнение и оправдать отставку того или иного начальника и его окружения, легитимировать массовые увольнения или непопулярные меры социальной политики, переместить недовольство провалами социальных реформ с тех, кто их проектировал в коридорах министерств, – на тех, кто их воплощал в школах и поликлиниках.

Вся эта политическая по своей природе борьба за право управлять услугами, осуществлять контроль на рынке труда не только вовлекает все участвующие группы профессионалов, администраторов, клиентов и других участников в разнообразные формы конфликта друг с другом, но и создает условия для союзов и солидарностей – как внутрицеховых и корпоративных, так и между отдельными группами. Пусть и временные, такие межгрупповые и межсекторные альянсы способны поменять повестку дня, выдвинуть новые приоритеты в острых публичных дискуссиях.

На поле брани можно различить и других, менее значимых агентов, которые принимают участие в атаках и возведении фортификационных сооружений, – например, экспертов в области рынка труда и общественного мнения, оказывающих влияние на восприятие социумом тех или иных профессий, работ, видов деятельности как престижных, статусных, достойных уважения – или опасных, уязвимых, забавных. Создавая и наполняя публичную сферу, эти агенты дают жизнь таким конструктам, как «самая выгодная» или «самая стрессовая» работа, «самая уважаемая» или «самая бесполезная» профессия. Производство и переосмысление экспертами и публикой сциентистских конструктов отражает процессы, идущие сегодня в образовании, на рынке труда и в сфере регуляции занятости и профессиональной деятельности.

Мы собираемся обсудить здесь те поступающие от рынка труда и от государства противоречивые сигналы, которые влияют на процессы профессионализации, ослабляют традиционные формы само-

регуляции, делают неустойчивыми классические модели воспроизводства групп занятости, ослабляют их интеграцию и, в конечном итоге, повышают зависимость от бюрократии и рыночного производства. Мы покажем, что публикуемые аналитиками шкалы престижа, рейтинги доверия, пирамиды, классификации и даже формулы профессий – это выражение социальных иерархий, построенных на субъективных показателях, т.е. на мнениях публики, которые в свою очередь основаны на восприятии публичного образа профессий. Кроме того, важным представляется обратить внимание на скрытый от постороннего взгляда внутренний мир сообществ профессионалов, где производятся и воспроизводятся условия коллективной идентичности, солидарности. Этот приватный мир проявляется в публичных практиках, в репрезентациях и оказывает непосредственное влияние на то, как взаимодействуют эти группы с клиентами и обществом, как оценивается качество оказываемых ими услуг или производственной деятельности, как приспосабливаются к меняющимся требованиям рынка труда.

Шкалы престижа

Престиж профессий выступает субъективным критерием стратификации, рассчитываемым по данным опросов общественного мнения (например, в США традиция расчета шкал престижа профессий восходит к 1940м годам: см. North, Hart, 1949; Treiman, 1977); в аспекте восприятия разными социальными группами статуса тех или иных родов занятий. Фактически, такие исследования профессий, как полагал Э.Ч. Хьюз – классик социологии и социальной антропологии профессий, автор программы изучения профессий, основанной на качественных методах [статья В.Г. Николаева в этой книге] выдвигают на первый план социальную мобильность: изучая место профессии в различных шкалах престижа (измеряя, в том числе, прибыль, общественную пользу, доверие, стрессогенность), представленные рейтинги, по сути дела, пытаются влиять на решение «молодых обывателей» овладеть той или иной специальностью и попытаться счастья на тех или иных траекториях карьеры [статья Э.Ч. Хьюза «Профессии в обществе» в этой книге].

В детстве мы мечтали быть врачами и учителями, летчиками и космонавтами, актерами и поварами, водителями и строителями... Требования рынка, возможности и позиции наших родителей, доступность образования, рабочих мест и масса других условий повлияли на наш выбор того, кем мы могли бы стать и на то, кем мы стали сейчас. По данным ФОМ, 23% респондентов работали ранее или

работают сейчас по профессии своей детской мечты. Почти каждый шестой (15%) из опрошенных хотел бы стать медиком, а стал рабочим (17%), многие видели себя среди учителей или воспитателей, а работают в этой сфере лишь 4% [Куда приводят мечты... 2011]. При этом список видов занятий попавших в выборку людей очень сильно разнится с рейтингами «самых востребованных» и «самых перспективных» профессий [10 самых востребованных ...; Самые востребованные ...; Самые перспективные профессии...].

Общественное мнение фактически рассматривается здесь как выражение общественного интереса [Saks, 1995]. Но общественное мнение производится не только и не столько общественностью, сколько силами рынка и государства. Судя по этим рейтингам, работодателям срочно нужны менеджеры и экономисты, маркетологи и специалисты по связям с общественностью, специалисты в области информационных, био- и нанотехнологий, экологи и инженеры, логисты и медики, химики и работники сферы обслуживания, офисные работники, бухгалтеры и юристы. Реже упоминаются строители с высшим образованием, квалифицированные рабочие специальности. Идеология рынка вообще рисует широкие возможности любому человеку как «предпринимателю, реализующему свой человеческий капитал, будь то уличный продавец тортилий в Мехико или креативный работник с ноутбуком в Лондоне или Москве» [Райдер, 2012]. Считается, что «мир оцифровывается», и рейтинг BestJobs 2012 года в США, например, начинают профессии в области математики и компьютерных технологий, естественных наук и здравоохранения [Brienza, 2012].

Однако самими массовыми и распространенными являются все же не рабочие места из сферы высоких технологий, а низкоквалифицированный обслуживающий труд – даже в развитых экономиках стран первого мира. Неолиберальные сдвиги в экономике привели не только к демонтажу социального государства в самых широких масштабах, но и к серьезным изменениям в структуре и характеристиках рынка труда [Райдер, 2012]. Это выражается в росте самозанятости, расширении сферы применения индивидуальных и краткосрочных контрактов с одной стороны, а с другой – в отказе от коллективных договоров и социальных гарантий, снижении влияния профсоюзов, информализации занятости, угрозе безработицы. Все это обозначается понятиями флексибилизации и прекаризации, имеет следствием уменьшение социальной солидарности, социальной защищенности работников из самых различных секторов экономики, особенно в условиях глобальной рецессии. Под давлением макроэкономических и макросоциальных факторов (а также стрес-

сов, испытываемых непосредственно на работе, о чем речь пойдет ниже), все большее число людей делают выбор в пользу дауншифтинга, далеко не всегда означающего отдых богачей на Гоа, а чаще всего – переезд в сельскую местность, где продолжается работа фрилансером или начинается новая карьера [см. статью Р. Кононенко в этой книге].

Многие привычные представления о профессиях, удобные идеологии и мифы – будь то западные или отечественные – сегодня оказались вывернутыми наизнанку. Примерами таких статусных перевертышей, рассказами об «оборотнях» – в погонах, белых халатах или мантиях – пестрят выпуски новостей, сообщения в блогах, не говоря о сюжетах телесериалов и ситкомов. Журналисты и блоггеры упрекают врачей, полицейских, учителей и даже священнослужителей в стяжательстве, получая в ответ обвинения в непрофессионализме. Растущий объем «экспертных» знаний, которые могут приобрести обычные граждане посредством образования, Интернета и литературы по самопомощи, – это лишь часть уравнения. Медиа срывают вуаль с автономии, которую носят ученые или политики (или другие СМИ), раскрывая их связи с группами влияния и корпорациями. Институциональный скептицизм и профессиональная конкуренция ведут к открытым конфликтам между и внутри экспертных систем: большие индустрии и профессии редко являются монолитными силами, которые выступают с солидными партиями. Все это создает в обществе большую неопределенность и смятение среди простых граждан [Goode, 2005. P. 125, 126].

Критическая дистанция по отношению к авторитетам и срывание масок – это признак взросления общества, но его цена – ослабление ощущения уверенности и порядка, растущее ощущение неустойчивости и риска [Dent, Whitehead, 2002. P. 1]. Фиксированные смыслы «профессионала» как символа социального порядка, человека с положением в обществе, независимого и добропорядочного, того, кому доверяешь, кто отвечает за наше благополучие, – постепенно размываются. Изменяется и структура группы, особенно в постсоциалистических странах, где государство продолжает играть ключевую, хотя и неоднозначную роль в процессах регуляции и профессионализации [см статью Р. Мровчински в этой книге].

Моральные паники и медийные конструкты об исчезновении профессионализма усиливают озабоченность общества этими проблемами. Что же и кто приходит на смену старорежимному профессионалу, с его эксклюзивностью, привилегированностью и надежностью? И к чему ведут такие трансформации? Утратив свойство исключительного и редкого явления; профессионализм теперь ожида-

ется от всех и повсюду. Но хотя понятие «профессионал» и было подвергнуто существенному переопределению, все же смыслы статусных привилегий, специализированных компетенций, автономии и доверия отнюдь не исчезли полностью из его семантического поля.

Параллельно с пересмотром этого понятия стал необыкновенно популярен дискурс менеджериализма, и быть профессиональным теперь означает быть под контролем, исполнять предписанные задачи в соответствии с критериями качества и эффективности. Практически не осталось такой области организационной (и следовательно профессиональной) жизни, которая бы не была подвергнута растущим и усложняющимся режимам подотчетности – будь то в государственном, бизнес- или неправительственном секторе. Профессионал не может ускользнуть из этих режимов, постоянно оказываясь под контролем или контролируя других [Dent, Whitehead, 2002]. Контроль усиливается за счет растущей публичности профессиональной жизни. Повышается открытость, заметность группы, ведется специальная имиджевая политика, «жизнь напоказ», а следовательно, растет роль тех, кто специализируется на создании публичного образа профессии – социологов, специалистов по связям с общественностью, журналистов. Вот как пишет Хьюз [статью Э.Ч. Хьюза «Профессии» см. в этой книге] о способах удовлетворения потребности профессионалов в общественном признании:

Профессионалы будут становиться более чуткими к внешнему мнению и, подобно другим организованным группам, будут нанимать специалистов по связям с общественностью, чтобы те выполняли для них эзотерическую услугу по созданию удовлетворительного публичного образа в прессе, на телевидении и в учебных заведениях, где молодые люди узнают об открытых для них карьерах.

Публичные представители профессии – специалисты по связям с общественностью – это витрина, в которой выставляются напоказ приглашенные и приукрашенные образы [Warner, 1992. P. 388]. Публичность, когда-то позволившая усилить оппозицию «секретной политике монархов», сейчас стала использоваться для того, чтобы рыночные агенты могли зарабатывать «публичный престиж». Пресса, реклама продвигают интересы конsumerизма, создавая имитацию публичной сферы, которая превратилась в инструмент для производства престижа [Resnik, Curtis, 2011. P. 300]. Казалось бы, пространство публичных дебатов постоянно расширяется, но рационально-критическое обсуждение, организованное в профессиональных дискуссиях с подиума в форме ток-шоу, обретает товарную

форму, становясь одним из приемов повышения популярности телеили радиозвезд; при этом дискуссия формализуется, ограничивая публичную полемику заранее заданными правилами игры; и публицистическая функция подобной дискуссии подменяется социально-психологической функцией, успокаивая, вместо побуждения к действию [Habermas, 1991. Р. 164]. И компетентность высокоспециализированных профессионалов уклоняется от публичной сферы, от контроля граждан, ведущих рационально-критическую дискуссию.

По Хьюзу, у любой профессии есть лицензия и мандат, чтобы вести определенную деятельность, отличающуюся от остальных, и создавать в обществе запрос на их услуги. Профессионалы не только говорят, что для людей хорошо и правильно, но и устанавливают правила, как нужно думать о проблемах, попадающих в сферу их компетенции. В современных обществах с развитым разделением труда такой обмен между профессионалами и гражданами основан на отношениях доверия [Dingwall, 2008. Р. 67]. Хотя профессионалам по-прежнему доверяют, однако уровень доверия сильно колеблется. Около 10 лет назад радио BBC попросило слушателей назвать наиболее и наименее *уважаемые профессии* в стране. В мае 2002 года по ответам 6722 человек был составлен рейтинг, который в порядке убывания возглавляют: врач, медсестра, учитель, пожарник, парамедик. В свою очередь, антирейтинг возглавляют депутат парламента, риэлтор, государственный чиновник, юрист, журналист [Dave King, 2011]. В основе доверия публики, то есть потребителей услуг, к профессионалам, очевидно, находится социальный капитал профессии, соблюдение этики в практике работы. И хотя есть множество ярких примеров важных расследований и даже профессиональных подвигов, репутация журналистов, милиционеров или полицейских невысока.

По данным опроса, проведенного в марте 2011 года Фондом «Общественный вердикт» совместно с Аналитическим центром Юрия Левады, более половины респондентов (60%) не доверяют милиционерам (полицейским), а доверять им склонны почти 35% граждан [35% граждан... 2011]. Еще большее количество пользователей социальных сетей (порядка 79%, из них почти 72% пришлось на аудиторию Facebook) не доверяют действиям сотрудников МВД и системе правопорядка в целом [Доверие к МВД... 2012]. Предыдущий замер уровня доверия был сделан в 2010 году, и за весь период ежегодных измерений (начиная с 2004 года) эти показатели практически не менялись [Россияне не доверяют... 2010].

Интересно, что в поисках опросных данных о доверии полиции в момент написания этого текста мы в первую очередь нашли две

новости. Первая связаны с планами МВД России провести социологическое исследование о доверии полиции на сумму более семи миллионов рублей. А вторая – о данных ВЦИОМ, в соответствии с которыми уровень доверия населения к органам внутренних дел в вопросах обеспечения личной и имущественной безопасности вырос с 33% в 2009 году до 52% в 2011 году [Опрос... 2011]. Фактически, мы должны вести речь о статусе и общественном доверии не только в отношении полиции, но и к тем социологам и PR-специалистам, которые создают «образ жизни» профессионалов. В свою очередь, по данным ежегодного общеевропейского опроса «Марка доверия», проводимого «Ридерз Дайджест» [Доверие 2011], в 2011 году самый высокий рейтинг доверия был у пожарных и летчиков, а 80% россиян не доверяют полиции (опрос в целом охватил более 33 тысяч человек в 16 странах).

Доверие представителям разных профессий

[%, по данным опроса Ридерз Дайджест: см. Доверие 2011]

	в России	в среднем по Европе
Медсестры/сиделки	58	84
Фармацевты	56	84
Врачи	51	81
Метеорологи	30	60
Полиция	19	59
Судьи	29	46
Священнослужители	55	39
Турагенты	25	35
Журналисты	16	29
Финансовые консультанты	37	28
Лидеры профсоюзов	15	24
Футболисты	41	19

Сравнение российских и европейских данных в этом опросе подтверждает известный тезис о том, что в российском обществе в целом ниже, чем в других странах, уровень институционального доверия. Профессии тут не исключение: почти всем им россияне доверяют меньше, чем европейцы. Показательны различия в уровне доверия классическим профессиям – врачам и юристам (судьям) – здесь очень существенные различия, что указывает, на наш взгляд,

на серьезные проблемы утраты легитимности представителей этих социальных групп в глазах общественности и, вероятно, неспособности отечественных медиков и правоведов справиться с этими проблемами. При этом третья классическая занятость – священники – заслужила значительно большее доверие, чем в Европе (как и футболисты и финансовые консультанты).

И если с футболистами ситуация более или менее понятна – футбол в России в 2000-х стал своеобразной интегрирующей национальной идеей на фоне нескольких успешных выступлений на международных турнирах, то в отношении священников и финансовых консультантов можно предположить, что эти группы профессионалов сравнительно недавно вышли в публичное пространство и обе ассоциируются с разного рода чудесами, в которые так хотят верить постсоветские люди.

О пользе и вреде профессионалов для общества

Разделение труда, как объяснял Адам Смит, порождает благосостояние, поскольку позволяет выгодно экономить время на переход от одного вида работы к другому, обменивая продукты труда разных людей между собой: «Эта склонность к обмену не только создает различие способностей, столь заметное у людей различных профессий, она также делает его полезным» [Смит, 2007. С. 79]. Но равноценен ли по своей общественной пользе продукт, произведенный представителями разных профессий?

В Великобритании провели исследование *полезности профессий* для общества [A Bit Rich... 2009]. Шесть профессий, кардинально различающиеся по размеру заработной платы и социальному статусу, были оценены с точки зрения приносимой обществу пользы. Для этого использовались приемы оценки социального возврата инвестиций (Social Return on Investment analysis), чтобы просчитать общественную, средовую и экономическую ценность того, что производится или разрушается той или иной профессией. Для анализа были выбраны те профессии из государственного и частного секторов, которые являются наиболее показательными для задач исследования: три профессии с наименьшей оплатой труда – уборщик в больнице, работник перерабатывающего завода и воспитатель или няня; другие три – банкир с максимальной оплатой, рекламный агент и бухгалтер по налогообложению. Престижные профессии по своей полезности сильно проиграли своим оппонентам. В частности, исследование показало, что фактически банкиры получают вознаграждение за вклад в коллапс мировой финансовой системы. Полу-

чая годовую зарплату от 500 тыс. до 10 млн фунтов стерлингов, ведущие лондонские финансисты на каждый фунт создаваемой обществу пользы наносят на семь фунтов общественного ущерба. Еще более вредоносными оказались бухгалтеры по налогообложению, способствующие недополучению общественными фондами средств. Потери общества от их деятельности составляют 47 фунтов на фунт их собственной прибыли. Рекламщики вносят негативный вклад, поощряя вредное и бессмысленное сверхпотребление британцев [Самые бесполезные профессии, 2009]. Ухаживая за детьми, работники высвобождают время родителям, которые могут продолжать трудиться, а также представляют детям раннее образование и навыки социальной коммуникации вне дома. За каждый фунт, который они получают, воспитатели создают от семи до девяти с половиной фунтов пользы для общества. Самую большую выгоду обществу приносят переработчики отходов – 12 фунтов возврата на один заработанный.

Это исследование разоблечило главный миф – о том, что размер вознаграждения связан с объемом полезности труда, и целый ряд связанных с ним широко распространенных заблуждений. По словам Б. Кагарлицкого, банкиры и в нашей стране зарабатывают непропорционально больше той пользы, которую они приносят, а диспропорция между численностью управленцев и их оплатой и численностью работников, производящих какую-то продукцию или услуги, в России чудовищна [См.: Самые бесполезные профессии, 2009].

Доверие и уважение теперь во многом приходится заслуживать через способность к исполнению своих обязанностей в соответствии с заданными извне индикаторами. Специалисты в той или иной области уже не могут себя ставить «выше» рынка. Исключительность, закрытость и автономия, которыми отличались занятость в медицинской, академической и правовой сферах, заменены культурой перформативности [Dent, Whitehead, 2002]. Профессиональное действие становится, прежде всего, перформативным актом [Butler, 1990]. Исполнители вовлечены в означающие практики, подтверждая свою ценность в бесконечных проверках – только так теперь можно ощутить себя и свою ценность как профессионала [Dent, Whitehead, 2002. Р. 4. Причем касается это как классических престижных профессий, так и малопrestижной и даже «грязной работы» [статья Е.В. Кожевиной в этой книге], а также «хорошо забытых старых» видов занятости, активно нарабатывающих свои статусные ресурсы в сложных отношениях между государством, рынком и другими профессионалами [статья Е.П. Сало в этой книге].

Аспекты, или как пишет Хьюз «ингредиенты» профессионализации, – это повышение академичности, увеличение срока профессиональной подготовки, конкуренция за таланты и клиентуру, развитие новых образцов организации, со свойственными им различными формулами свободы и контроля. К профессионализму своих служащих апеллируют организации и работодатели как к ресурсу своего социального капитала, ожидая от них такие качества, как ориентация на потребителя, гибкость и командный подход, приверженность постоянному обновлению знаний и навыков, ориентация на рынок; управление и предпринимательство играют более важную роль, чем привилегированные статусы, стабильное положение и исключительные знания прежней кадровой элиты [Dent, Whitehead, 2002. P. 3]. Некоторые занятия открывают двери во взрослый мир, позволяя обрести власть и контроль, а другие могут оказаться чрезмерно жесткими бюрократическими инстанциями. Гибкость границ профессии и занятости может приводить к уязвимости работника, а может стать дополнительным ресурсом [статья В. Кузокреа в этой книге].

«Продвигаться наверх» можно индивидуально, а можно вместе с профессией, представители которой предпринимают усилия для повышения престижности и успешности своего «цеха», следят, чтобы он шел в ногу со временем и отвечал меняющимся потребностям своих клиентов. Для этого, пишет Э.Ч. Хьюз, нередко даже самые закрытые священные угодья (это вовсе не обязательно касается только престижных родов занятий) могут открывать свои двери чужакам – исследователям социальных отношений и институтов, формальных и неформальных правил игры [статья Хьюза «Профессии в обществе» в этой книге].

Характерными чертами профессионалов, среди прочих, традиционно считались высокий доход, престиж и относительная свобода от внешних оценок и контроля. В этом смысле профессионалы ориентированы в большей степени на свое сообщество, коллег, нежели на широкую публику, но эти эгоистические и цеховые интересы подавляются (по крайней мере, в теории) этическими кодексами и альтруистической мотивацией, а кроме того, удовлетворение общественных интересов поощряется и вознаграждается как символически, так и монетарно [Saks, 1995]. «Новый профессионал» должен выполнять свои обязанности, поддерживая добрые отношения с потребителями и демонстрируя предпринимательские способности. Работе специалиста, занятого в бюджетной сфере, особую остроту придают постоянные замеры эффективности» [Dent, Whitehead, 2002. P. 2] там, где необходимо отвечать растущим требованиям в условиях

уменьшающихся ресурсов [см. об этом: Романов, Смирнова, Ярская, 2008]. Вместе с тем, как полагает Э.Ч. Хьюз [см. обе его статьи в этой книге], парадокс может состоять в том, что автономия – свобода выбирать свою особую линию работы в дискуссии с компетентными коллегами, оттачивая знание и мастерство, иметь доступ к соответствующим клиентам и оборудованию, организовывать свое время и усилия так, чтобы достигать поставленных целей, а также независимость от обычаев и мнений клиентов может быть выше у тех профессионалов, у которых есть работодатели и которые работают в сложных и даже бюрократических организациях, нежели у тех, кто, согласно традиционному пониманию, вовлечен в независимую практику. Возможно, здесь могут появиться инноваторы, которые изобретут новые способы предоставления высококвалифицированных услуг каждому человеку, независимо от платежеспособности. И тогда можно ожидать, что профессиональная совесть – суперэго – многих занятий, по мнению Хьюза, разовьется среди профессионалов, «работающих в сложных средах, ведь им, чтобы выжить, приходится быть чувствительными к большему числу проблем и большему многообразию точек зрения» [см. статью Хьюза «Профессии» в этой книге].

Новые профессионалы, по мнению Дента и Уайтхеда, являются порождением фордистского типа управления, идеи которого устарели, однако методы остаются востребованными довольно широко в современных организациях: именно фордизм породил маскулинную соревновательную организационную субкультуру и веру в волшебные свойства всеобщего контроля, в объективные измерения эффективности, личностных качеств и профессиональных достижений [Dent, Whitehead, 2002. P. 6]. Впрочем, интеллектуалы, подвергаемые во многих организациях сверхэксплуатации ввиду размывания рабочего и свободного времени, вырабатывают своеобразные защитные механизмы. Например, через обратную экспансию досуга, наподобие партизанской войны – когда на работе играют в компьютерные игры, незаметно от начальства. Средний класс, таким образом, становится одним из новых очагов сопротивления, начиная осознавать себя как наемный труд [Кагарлицкий, 2012].

В этом мире соседствуют высокие технологии и растущая информализация рынка труда, и сектор официальной занятости – это лишь «архипелаг, окруженный океаном неформальной занятости, который постоянно угрожает поглотить эти островки относительной стабильности и благополучия» [Райдер, 2012; см. также: Дэвис, 2008]. По контрасту с марксовым пролетариатом, массы людей пополняют новый неустойчивый класс «прекариат» с недостаточным

Те самые профессии: шкалы престижа и рамки публичности

доходом, без страховки и гарантии рабочего места, а также без устойчивой идентичности. Происходят они из разных слоев общества: не обязательно из «люмпенов» или безработных, далеко не все они ощущают себя частью организованного рабочего движения, хотя уже становятся «классом, все более способным идентифицировать свои желания сопротивляться и создавать» [Standing, 2011. P. 155]. Часть этих людей формирует и образованный слой «разгневанных горожан», проявивших себя зимой 2011-12 годов на улицах Москвы, и выразивших свое неприятие сложившимися формами государственного контроля в обществе.

Участвуя в построении социального благополучия, способствуя его стабильности и процветанию, они редко встречают достаточную оценку своих усилий. Вместо этого усиливается контроль за их деятельностью со стороны разных агентов, давление со стороны клиентов и администраторов, растут риски, увеличиваются нагрузки и стрессы на рабочем месте.

Борьба за признание

Адам Смит верно подметил, что пренебрежение к риску и преувеличенная надежда на успех, перевешивая опасение потерпеть неудачу, наиболее всего проявляются в молодом возрасте, когда мы выбираем себе профессию [Смит, 2007. С. 156]. В современных условиях даже, казалось бы, на спокойной работе, уровень стресса постоянно растет, что ведет к ухудшению здоровья и благополучия в целом. Например, три четверти (77%) мужчин в России (к сожалению, данные о женщинах не приводятся) испытывают стресс на работе, - к такому выводу пришли аналитики компании HeadHunter, в апреле 2011 года опросив при помощи интернета 3000 респондентов [Три четверти мужчин... 2011]. Стресс возникает как по причине тяжелых физических нагрузок, так и в условиях напряженного эмоционального труда. Концепции эмоциональной работы и эмоционального труда, разработанные Арли Рассел Хохшильд, обладают важным объяснительным потенциалом в исследовании многих профессий или видов занятий [статья О.А. Симоновой в этой книге].

По данным опроса «Стресс в Америке», проведенного в 2010 году Американской психологической ассоциацией, работа является основным источником стресса для 70% жителей США и вторым по силе стрессогенным фактором после денег (76%), опережая экономику в целом (65%) [Key Findings...]. Комментируя эти данные, авторы связывают их, в частности, с последствиями рецессии, однако

отмечают, что работа традиционно служит источником стресса для американцев.

Для оценки стрессогенности профессией в ежегодном опросе крупнейшего американского портала поиска работы Career Cast [См. Jobs Rated Methodology, 2011; см. также Радюк, 2010] используется следующий перечень причин стресса: командировки, дедлайны, потенциал роста (включая карьеру и доход); физические условия (поднятие тяжестей, сгорбленная поза, подъём на высоту и проч., требования к силе, выносливости и скорости, переработки); работа в помещении или на улице, использование машин и оборудования; требования к скорости; эмоциональные средовые факторы (соревновательность; риск для собственной жизни; риск для жизни других людей, контакт с публикой, в том числе работа на виду у других); требования к точности и к проявлению инициативы; ограничение свободы; детализированность деятельности. Например, работник, занимающийся статистическими вычислениями, занимает нижнюю позицию в списке, тогда как пожарный – наиболее высокую. Понятно, что в каждом случае стресс будет зависеть от конкретных условий работы, задаваемых боссом, сотрудниками, способностями и множеством других факторов.

Среди наименее стрессогенных рабочих профессий оказались, например, мастер по ремонту музыкальных инструментов, библиотекарь, бухгалтер, настройщик роялей, уборщик. К наименее стрессовым беловоротничковым профессиям в 2011 году отнесены аудиологи, занимающиеся диагностикой и лечением болезней органов слуха, диетологи, компьютерщики, стоматологи-гигиенисты, логопеды, философы, математики, трудотерапевты, хиропрактики. Впрочем, в своих комментариях представители этих видов занятий оспаривают низкую оценку, указывая на стрессовые условия их труда или невозможность найти работу по специальности, отсутствие страховки, плохой менеджмент и так далее.

К десяти наиболее стрессогенным беловоротничковым профессиям в 2011 году отнесены пилоты, специалисты по PR, руководители фирм, фотожурналисты, новостные редакторы-дикторы (newscaster), специалисты по рекламе, архитекторы, биржевые брокеры, врачи скорой помощи и риэлторы. К наиболее стрессогенным рабочим профессиям отнесены: пожарники, таксисты, полицейские, патрульные на дорогах, лесорубы, офицеры исправительной системы, металлисты, бригадиры строителей, укладчики крыш [Brienza, 2011]. Результаты исследования с волнением обсуждались людьми, возмущенных тем, что их проигнорировали, «не посчитали». Высказывались не только представители тех профессий, которые широко

Те самые профессии: шкалы престижа и рамки публичности

признаются в качестве высокорисковых (военные, шахтеры), но и судебные репортеры, и электрики, и даже повара.

Санитарки и сиделки (caregivers) жаловались на тяжелую и грязную работу по уходу за больными, высокую нагрузку, низкую оплату труда – и одновременно на низкий статус своей работы [Здесь и далее цитируется онлайн обсуждение с ресурса «Десять наиболее стрессовых работ», см.: Brienza, 2011]:

Мы в самом низу пищевой цепочки. Каждый имеет право нам приказывать – постояльцы, их семьи, администраторы, врачи – любой – а мы должны принимать все с улыбкой... Но я закончила колледж, мне не повезло, сильно болела, и вот я делаю то, что «не хотят делать американцы». Кстати, большинство моих сотрудниц из других стран – легально....

Хотя коллеги санитарок и сиделок – медсестры, также вовлеченные в работу, связанную с уходом и заботой, обладают более высоким статусом (многие медсестры за рубежом имеют высшее образование), но страдают от стресса не в меньшей степени:

Чем только нам не приходится заниматься!!! Пациенты, их семьи, врачи, других специалисты... А больничная администрация говорит нам больше работать с бумагами, проводить больше времени с пациентом, делать так, чтобы пациенту и семье здесь понравилось – и все это нужно успеть... Почему мы не в этом списке? Я думаю, этот список недействительный!

Работники отделов по клиентским претензиям (customer service) также критикуют рейтинг и претендуют на признание своей работы в качестве высокострессовой: «ты должен быть «любезным» и профессиональным, даже если человек кричит и проклинает тебя почему зря. Попробуйте-ка поработать так восемь часов в день».

Как можно заметить, представители тех или иных родов занятий, профессий настаивают на распознавании их профессий не просто как стрессовых, но чрезвычайно важных, то есть речь идет о претензиях на более высокую степень престижа, основанную на общественном признании. Требуя выполнения своеобразного общественного договора – как бы говоря: «мы рискуем и нагружены сверх меры, и обществу следует это признать», – участники дискуссии в публичной сфере применяют приемы убеждения, сравнивая свою профессию с другими. Среди участников заочной дискуссии были и те, кто критически отзывался о включении в список стрессовых профессий, например, полицейских:

Все мы видели жирных разгильдяев в полицейской форме на улицах. Только представьте, что полиция стыдится показать публике, и их низкострессовые и безопасные административные посты с высокой зарплатой и пенсией.

Некоторые виды занятий представляют серьезные риски для здоровья. Люди, работающие парикмахерами, фермерами, пожарными, металлургами, в деревообрабатывающей промышленности, сельскохозяйственные работники, которые подвержены постоянно воздействию пестицидов, а также спасатели рискуют заболеть множественной миеломой больше, чем представители других профессий, доказали американские ученые [Парикмахеры... 2011]. Еще одна опасность – депрессии. Наиболее всего подвержены этому риску занятые в сфере оказания услуг – сиделки и няни, работники общественного питания, социальные работники и медицинский персонал. Согласно опросу 60 тысяч работающих людей в возрасте от 18 до 64 лет в США, почти 11% занятых в сфере по уходу за пожилыми, больными и детьми ежегодно страдают от депрессии в течение двух и более недель. На втором месте – официанты, повара и бармены: 10,3% из них были подвержены снижению настроения, которое сопровождалось нарушением сна, потерей аппетита и ухудшением концентрации внимания. На третьем месте – работники социальной сферы и здравоохранения – около 9,6% из них страдает от депрессии. В наименьшей степени подвержены депрессии архитекторы, инженеры и ученые (4,3%) [Самые депрессивные..., 2009].

Проблемы стресса признаются рядом современных правительств в качестве источника социальных проблем, угрозой благополучия граждан, и, что самое важное, объектом специального государственного регулирования. Так, в 2010 году тогдашний министр труда Франции Ксавье Дарко предложил государственный план по борьбе со стрессом на работе, согласно которому крупные работодатели подпишут специальное соглашение и будут активнее заниматься профилактикой стресса на работе, а в министерстве будет создан специальный департамент [Глазкова, 2010]. Правда, лишь половина всех компаний выразили готовность поддержать инициативу властей.

Но что позволяет людям заниматься стрессогенной и утомительной работой – только ли отсутствие альтернатив? Что их удерживает вместе, позволяя ощущать приверженность – незримый колледж или цеховая солидарность? Чувства сплоченности и приверженности порождаются условиями плотного социального и телесного надзора; взаимовыручка, высокая автономия и связанная с

ней ответственность в процессе труда снижают степень отчуждения от рутинной работы [статья Р.Н. Абрамова в этой книге].

Профессии являются продуктом научного, технологического развития и социальных изменений [статья Э.Ч. Хьюза «Профессии» в этой книге], в том числе меняющихся общественных запросов. В свою очередь, представители профессий стараются убедить окружающих в экспертном характере их знаний и практики, повышая тем самым статус и создавая общественные потребности в своих услугах.

Разделение труда ограничивается лишь размерами рынка, писал Адам Смит в 1776 году [Смит, 2007]. В отелях, крупных торговых центрах или дорогих бутиках сегодня могут нанять лифтовых леди, желающих пассажирам доброго пути, выравнивателей обуви и разравнивателей подушек, сборщиков конструкторов для витрин детских магазинов, служащих для показательных выволочек перед клиентами, на шоу-мероприятиях – клакеров; специальные агентства могут предоставить услуги стоятелей в очереди и родственников по вызову, глянцевого журнала приглашают на должность тестера пляжей, а курорты и аквапарки – тестеров водных горок.

То и дело появляются удивленно-восторженные посты в Интернете, выпускаются книги и фотоальбомы с многочисленными списками «смешных», «необычных», «странных и очень странных» профессий [Необычные профессии, 2011; Самые смешные... 2010; Шифф, 2007; 2007а]. Блоггеры забавляют названия из официальных классификаторов – ведь большинство из перечисленных там видов занятий относятся к узким специализациям рабочих и служащих [Общероссийский классификатор..., 2003]. Можно лишь догадываться, чем занимается, скажем, аппаратчик мокрой классификации или бригадир двора изложниц, вздымщик или главный специалист по технике консервации телевизионных программ, демонстратор пластических поз или испытатель бумажных мешков, капитан сдаточный или круговоротчик, машинист насосной станции для закачки рабочего агента в пласт или оператор джинного оборудования, порционист лао-ча или посланник, раздирщик пакетов или стереотипер [Смешные профессии...].

Стати, таинственный «демонстратор пластических поз» есть никто иной, как натурщик. Согласно официальной инструкции, от такого работника требуется в неподвижном состоянии в течение длительного времени показывать различные позы тела – как в одежде, в том числе особых костюмах, так и обнаженном виде – в творческих и учебных мастерских, классах, ателье, студиях и на пленэре для создания произведений живописи, скульптуры, графики и другого вида изобразительного искусства. Натурщик должен быть хо-

рошо подготовлен к своей деятельности, хотя выдержать неподвижно в довольно неудобном положении все равно будет сложно. А ведь нередко требуется еще и сохранять определенное выражение лица, одним словом, живого образа в застывшем положении. Должностная инструкция приводит целый ряд компетенций – знаний и умений, которыми следует обладать натурщику. Несмотря на свою популярность среди студентов, которые нередко подрабатывают, позируя учащимся или профессионалам, внутренний мир этой работы остается в тени домыслов и мифов. Между тем, это довольно древний род занятий, со своим фольклором и правилами, переживаниями и испытаниями. Как и у артистов балета и спортсменов – именно тело здесь является главным инструментом, той формой, которую воспринимают окружающие [Натурщики...].

Взгляд на практики представителей тех или иных родов занятий и профессий как на источник фольклорного материала, а также на образ жизни профессионалов как воображаемого сообщества, стереотипно представляемый в публичной сфере, позволяет проанализировать преемственность культурных форм, а также вскрыть противоречивые особенности, например, профессиональной субкультуры балетных [статья И.Н. Райковой в этой книге]. Профессиональная культура артистов балета тесно сопряжена с особым ощущением и пониманием тела и телесного опыта. Символизируя собой грациозность и легкость, женщины и мужчины, работающие в балете, подвергаются постоянному риску и приобретают весьма болезненный опыт. Феноменологический подход к исследованию повседневности этой физически и морально тяжелой, хотя и творческой работы, полной стрессов и рисков, позволяет высветить важную роль боли, травм, диеты в формировании профессиональной идентичности [Aalten, 2007]. Отношение танцоров к боли можно понять, обращаясь к категориям дисциплины и власти, гендера и субъектности, социальных иерархий, знания и дискурса, конкуренции и солидарности. Исследователи, применяющие эти подходы, показывают, что боль занимает в этой профессиональной культуре настоящее центральное место, что воспринимается как неотъемлемая часть идентичности и карьеры, представляясь «знакомцем, постоянно заглядывающим через плечо», усиливаясь, подстрекаясь и контролируясь эстетикой и техникой, институтами и культурой балета с его центральной ментальной формулой «без боли нет успеха» [Martin, 2009]. Как и в профессиональном спорте, боль, травмы и старение выступают лейтмотивом в жизненном опыте артистов, причем травмы понимаются как знак профессиональной приверженности и вызывают чувства солидарности в сообществе [Turner, Wainwright, 2003].

В современном неустойчивом мире понятия профессий и занятости наполняются новыми значениями, их границы перечерчиваются. Новые вызовы со стороны рынка, государства и гражданского общества влияют на жизненные шансы людей. Сталкиваясь с реформами по сокращению социальных расходов, они испытывают на себе все большую коммодификацию всех социальных связей, рост нестабильности и усиление трудовых нагрузок. Идентичность работника как профессионала оказывается гибкой и негарантированной, а выбор специальности, подготовка и поиск работы – отнюдь не связанными между собой актами.

Речь идет и о том, ощущает ли себя в безопасности работник, чьи собственные ресурсы защиты от стресса вступают во взаимодействие с социальными, политическими и культурными факторами окружающей среды – в том числе условий труда, менеджмента, общественных ожиданий и признания. Ключевые дебаты вокруг стресса на работе и основные направления регулирования этой проблемы разворачиваются в специфическом сегменте рынка труда, связанном с крупными работодателями, хорошо известными и более-менее признанными видами занятости. Менее статусные и маргинализованные группы не только обделены вниманием со стороны публики и СМИ, они оказываются менее защищенными, у них нередко отсутствуют гарантии со стороны государства и работодателя, их характеризует слабая степень сплоченности. Социальное государство, порой, обтекает их, включая в постоянно воспроизводящиеся и новые структуры неравенства. Антропологические исследования профессий позволяют заглянуть в те окраинные области рынка труда, которые закрыты от внешнего взгляда, и обнаруживают там сложно устроенные внутренние миры, населенные людьми, чья работа востребована, но лишена признания. Это, по меткому выражению Хьюза, точки наименьшего престижа, как правило скрытые от внимания исследователей, тоже «самые-самые» профессии – но с другого конца, из нижней части воображаемой пирамиды власти, ресурсов и статусов.

Идея этой книги состоит в попытке обсуждения трех перспектив, или оптик исследований профессий для лучшего понимания тех процессов на рынке труда, в сфере занятости, которые мы наблюдаем сейчас в условиях турбулентности в экономике и обществе. Первая перспектива – это рефлексия интерпретативных подходов, позволяющих проникнуть за туманы объяснений и самооправданий, традиционно окутывающих жизнь организаций и сакрализирующих деятельность профессионалов. Именно эти подходы позволяют го-

ворить об антропологическом взгляде, преимущества которого обсуждаются в статьях первого раздела книги. Вторая перспектива соединяет неовебериянский подход к социологии профессий с аналитическим фокусом на динамику социальных трансформаций. И, наконец, третья – максимально предметная и детализованная – представляет поле применения микроуровневого анализа частных пространств, в которых осуществляется повседневная рутина профессиональной деятельности, и тех макроконтекстов публичного восприятия, где производится мифологизация «образа жизни» профессионального сообщества.

Список источников

10 самых востребованных профессий будущего // <http://www.keywork.ru/journal/131.php>.

35% граждан доверяют полиции. 06.04.2011 // Общественный вердикт <http://www.publicverdict.org/topics/found/9226.html>.

Глазкова Т. Франция бьет по стрессу. 19.02.2010 // <http://www.rbcdaily.ru/2010/02/19/world/460112>.

Доверие 2011 // Ридерз Дайджест 18.09.11// <http://www.rd.ru/doveriye-2011/>.

Доверие к МВД у населения упало ниже плинтуса // Курс.ру. 31.03.2012 // <http://kurs.ru/articles/obshchestvo/2012/03/31/14250.html>.

Дэвис М. Планета трущоб // Логос № 3 (66). 2008. С. 108-129 // http://scepisis.ru/library/id_2628.html.

Кагарлицкий Б. Восстание среднего класса. М.: Алгоритм, 2012.

Куда приводят мечты (Источник: проект "Доминанты", опрос "ФОМ-нимбус", 30 мая 2011, 6 июня 2011) // <http://fom.ru/obshchestvo/10046>.

Натурички. По ту сторону мольберта. Тело как образец // <http://artistsmodel.narod.ru/>.

Необычные профессии 05.09.2011 // <http://chynga-changa.ru/interesnyie-mesta-mira/neobyichnyie-professii/>.

Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. N 367) (с изменениями NN 1/96, 2/99, 3/2002, 4/2003) // <http://www.jobway.ru/classes/>.

Опрос: Доверие россиян к полиции растет // Взгляд: деловая газета. 20.10.2011 // <http://vz.ru/news/2011/10/20/531951.html>.

Парикмахеры, фермеры и плотники теперь в списке опасных профессий. 26 Августа 2011 <http://www.kp.ru/daily/25742/2731109/>.

Радюк О. Работа и стресс: какие профессии наименее стрессогенны? 19.05.2010 // <http://stress.by/news/>.

Те самые профессии: шкалы престижа и рамки публичности

Райдер Д. Информализация труда: экономическая логика современного капитализма. 31.03.2012 // www.socsopr.ru/analiz/informalizacziya_truda_ekonomicheskaya_logika_sovremennogo_kapitalizma.html.

Романов П.В., Смирнова Е.Р., Ярская В.Н. Новый социальный менеджмент и реформы российской социальной политики // Мир России. № 3. 2008. С. 109-131.

Россияне не доверяют правоохранительным органам // Аналитический центр Юрия Левады. 16.02.2010 // <http://www.levada.ru/16-02-2010/rossiyane-ne-doverayuyut-pravookhranitelnym-organam>.

Самые бесполезные профессии. 16.12.2009 // <http://fintimes.km.ru/karera/rabota/9025>.

Самые востребованные профессии // <http://mirsovetov.ru/a/miscellaneous/employment/top-profession.html>.

Самые депрессивные профессии (рейтинг). 21 Мая 2009 // <http://www.annews.ru/news/detail.php?ID=184404>.

Самые перспективные профессии: между мифом и реальностью // <http://www.ucheba.ru/prof-rating/11552.html>.

Самые смешные профессии в туристической сфере // Окружающий мир. 02.03.2010 // http://infmir.ru/articles/world_profession_funny/.

Смешные профессии <http://talks.guns.ru/forum/15/169377.html>.

Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: ЭКСМО, 2007.

Три четверти мужчин испытывают стресс на работе // HeadHunter апрель 2011. <http://hh.ru/article.xml?articleId=2168>.

Key Findings // American Psychological Association <http://www.apa.org/news/press/releases/stress/key-findings.aspx/>.

Шуфф Н.Р. Очень странные профессии. Красная книга «редких специальностей». М.: Добрая книга, 2007а.

Шуфф Н.Р. Странные профессии. Красная книга «редких специальностей». М.: Добрая книга, 2007.

A Bit Rich. Calculating the real value to society of different professions // New Economics Foundation. 14.12.2009 // <http://www.neweconomics.org/publications/bit-rich>.

Aalten A. Listening to the dancer's body // Sociological Review. 2007. Vol. 55. № 1. P. 109-125.

Brienza V. The 10 Best Jobs of 2012 // www.careercast.com/jobs-rated/10-best-jobs-2012.

Brienza V. The 10 Most and Least Stressful Jobs of 2011 // <http://www.careercast.com/jobs-rated/10-most-stressful-jobs-2011>.

Butler J. Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity. New York, Routledge, 1990.

Dave King. So what are the UK's most disrespected professions? Friday, August 05, 2011// <http://peekay-passingshots.blogspot.com/2011/08/so-what-are-uks-most-disrespected.html>.

Dent M. and Whitehead St. Introduction. Configuring the 'new' professional // *Managing Professional Identities. Knowledge, performativity and the 'new' professional* / ed. by Mike Dent and Stephen Whitehead. London and New York: Routledge, 2002. P. 1-16.

Dingwall R. *Essays on Professions.* Aldershot: Ashgate, 2008.

Goode L. Jürgen Habermas. *Democracy and the Public Sphere.* London, Ann Arbor, MI: Pluto Press, 2005.

Habermas J. *The Structural Transformation of the Public Sphere. An Inquiry into a Category of Bourgeois Society.* Cambridge, Mass: The MIT Press, 1991.

Jobs Rated Methodology, 2011 // <http://www.careercast.com/jobs-rated/2011-jobs-rated-methodology>.

Martin R. Pirouetting with pain: Attitudes surrounding female ballet dancers dancing with pain // *Proceedings of the International Symposium on Performance Science 2009* / ed. by Aaron Williamon, Sharman Pretty and Ralph Buck. Utrecht, The Netherlands: European Association of Conservatoires, 2009. P. 333-338.

North C., Hart P. K. *Jobs and Occupations: A popular evaluation* // *Opinion News,* 1949. № 9. P. 313.

Resnik J., Curtis D. *Representing Justice: Invention, Controversy, and Rights in City-States and Democratic Courtrooms.* New Haven and London: Yale University Press, 2011.

Saks M. *Professions and the Public Interest: Medical Power, Altruism and Alternative Medicine.* London: Routledge, 1995.

Standing G. *The Precariat: The New Dangerous Class.* London: Bloomsbury Academic, 2011.

Treiman D.J. *Occupational Prestige in Comparative Perspective.* New York: Academic Press, 1977.

Turner B.S., Wainwright St.P. *Corps de Ballet: the case of the injured ballet dancer* // *Sociology of Health and Illness.* 2003. Vol. 25. № 4. P. 269–288.

Warner M. *The Mass Public and the Mass Subject* // *Habermas and the Public Sphere* / Ed. by C. Calhoun Massachusetts Institute of Technology, 1992. P. 377-401.

РАЗДЕЛ 1.

ПРОФЕССИИ В ОБЩЕСТВЕ, ОБЩЕСТВО В ПРОФЕССИЯХ: КОНТЕКСТЫ СИМВОЛИЧЕСКИХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ

Профессии

Эверетт Черрингтон Хьюз

Сегодня профессий много как никогда. Профессионалы составляют большую часть рабочей силы. Профессиональная установка, или настройка, тоже распространена шире: к профессиональному статусу стремятся больше. Таковы компоненты профессионального тренда, и этот феномен свойствен всем в высокой степени индустриальным и городским обществам; этот тренд явным образом сопровождает индустриализацию и урбанизацию независимо от политических идеологий и систем. Этот профессиональный тренд тесно связан с бюрократическим; хотя царица профессий – медицина – является откровенным врагом бюрократии, по крайней мере занятые в медицине иные профессионалы, нежели врачи, в ней поднаторели.

Профессия предоставляет эзотерические услуги – совет, действие или то и другое – индивидам, организации или правительству, целым классам или группам людей или широкой публике. Действие может выполняться руками; хирург и епископ полагаются на свои руки, хотя в одном случае мастерство рук составляет суть дела, а в другом не обязательно должно быть велико, поскольку действие в

Hughes E.C. Professions // Daedalus. 1965. Vol. 92, № 4. P. 655-668. Перевод и публикация осуществлены по указанному изданию с любезного разрешения правообладателей.

нем является символическим. (Тем не менее, некоторые священники и религиозные целители достигают большого эффекта, возлагая руки на головы людей, ищущих конфирмации или утешения.) Даже делаясь руками, действие – как предполагается или утверждается – определяется эзотерическим знанием, систематически сформулированным и применяемым к проблемам клиента. Услуги включают советы. Человеку, для которого или в отношении которого выполняется эзотерическая услуга, или тому, кто, как считается, имеет право или обязанность действовать от его имени, советуют прибегнуть к помощи профессионала. В каких-то случаях профессионал даже отказывается действовать до тех пор, пока клиент – индивидуальный или корпоративный – не согласится последовать данному совету.

Природа знания, содержательного или теоретического, на котором основываются советы и действия, не всегда ясна; часто это смесь нескольких видов практического и теоретического знания. Тем не менее частью профессионального комплекса и профессиональных притязаний является то, что практика должна базироваться на какой-то отрасли знания, к которой профессионалы особым образом причастны благодаря долгой учебе, а также посвящению и ученичеству у мастеров, уже являющихся членами профессии.

Краткий Оксфордский словарь говорит нам, что старейшим значением прилагательного «professed» было «принявший обеты религиозного ордена». К 1675 году это слово было секуляризовано таким образом: «Обещающий быть должным образом квалифицированным; профессионал». Слово «profession» первоначально означало акт или факт следования обету. Оно стало означать следующее:

Занятие, в котором некто обещает быть умелым и которому клянется следовать... Призвание, в котором обещанное знание некоторой отрасли науки используется в его применении к делам других или в практике основанного на нем искусства. Особенно это слово относится к трем ученым профессиям – богословию, праву и медицине; а также к военной профессии.

Отсюда происходит позднейшее прилагательное «профессиональный» с известными нам ныне значениями.

Профессионалы *следуют обету* (profess). Они обещают лучше других знать природу каких-то вещей, лучше клиентов знать, что их беспокоит и как обстоят у них дела. В этом суть профессиональной идеи и профессиональных притязаний. Отсюда вытекает много последствий. Профессионалы претендуют на исключительное право практиковать в качестве призвания те искусства, которые они обязуются знать, и давать советы на основе своих специальных областей

знания. Это основа лицензии – как в узком смысле юридического разрешения, так и в том более широком смысле, когда публика дает людям, принадлежащим к профессии, некоторую свободу действий в их практике и, возможно, в самом их образе жизни и мышлении. От профессионала ждут, что он будет мыслить объективно и заинтересованно о вещах, которые могут быть для обывателя замутнены ортодоксией и чувствами, ограничивающими интеллектуальный поиск. Кроме того, от человека как от профессионала могут ожидать и требовать, чтобы он мыслил объективно о вещах, к которым ему самому было бы мучительно приблизиться таким образом, если бы они затрагивали его лично. Именно поэтому несправедливо требовать от врача, чтобы он сам себя лечил, от священника – чтобы он сам себя исповедовал, а от учителя – чтобы он был образцовым родителем. У профессионала есть лицензия отклоняться от обывательской линии поведения в действии и самом способе мышления по отношению к тем вещам, которыми он занимается; это институционализированная девиация, в которой есть некоторое тяготение к ясному определению ситуаций и ролей.

Поскольку профессионал обещает, то он требует, чтобы ему доверяли. Клиент не является подлинным судьей ценности той услуги, которую он получает. Более того, проблемы и дела людей таковы, что даже наилучший профессиональный совет и наилучшее профессиональное действие не всегда их решат. Следовательно, центральным элементом всех профессий является девиз – не используемый, насколько я знаю, в этой форме, – *credat emptor*. Такова связь с профессионалом, отличная от связи на тех рынках, на которых действует правило *caveat emptor*, хотя последнее далеко не универсально даже при обмене благами. Клиент должен доверять профессионалу, должен оглашать ему все секреты, имеющие отношение к рассматриваемым делам. Он должен доверять его суждению и мастерству. В ответ профессионал просит защиты от неудачных последствий его профессиональных действий; он и его коллеги делают весьма затруднительным для кого-либо со стороны – даже для гражданских судов – вынесение суждений о ком-либо из их числа. Только профессионал может сказать, когда его коллега допустил ошибку.

Мандат тоже проистекает из притязаний на эзотерическое знание и на высокое мастерство. Юристы не только дают советы клиентам и отстаивают их интересы в суде; они еще и развивают философию права – его природы и его функций, правильного способа отправления правосудия. Врачи считают своей прерогативой определение природы болезни и здоровья, а также того, как медицинские услуги должны распределяться и оплачиваться. Социальные работ-

ники не довольствуются развитием методики работы с конкретными случаями; они еще и берутся за социальное законодательство. Каждая профессия считает себя надлежащим органом для установления терминов, в которых должен мыслиться тот или иной аспект общества, жизни или природы, и для определения общих контуров или даже деталей общественной политики в отношении него. Мандат, или полномочие делать это, предоставляется одним профессиям в большем объеме, чем другим; в момент кризиса он может оспариваться даже в отношении самых уважаемых и могущественных профессий.

Эти характеристики и коллективные притязания профессии зависят от тесной солидарности, от того, конституируют ли ее члены в какой-то мере отдельную группу с собственным этосом. В свою очередь, это предполагает глубокую пожизненную приверженность. Человек, покидающий профессию, будучи полностью подготовленным, лицензированным и посвященным в нее, является чем-то вроде ренегата в глазах своих товарищей, а если речь идет о священнике, то и в глазах прихожан-обывателей. Требуется обряд перехода, чтобы его принять, и точно так же требуется обряд, чтобы его исключить. Если он уходит не попрощавшись, то он как бы принижает этим профессию и своих бывших коллег. Разумеется, не все занятия, называемые профессиями, в полной мере проявляют эти характеристики, но они конституируют высоко ценимый профессиональный синдром, каким мы его знаем. Профессии стремятся к вершине престижного ранжирования занятий.

Многие занятия – некоторые новые, некоторые старые – настолько стараются изменить свою манеру работы, свои связи с клиентами и публикой и тот образ, который они имеют о себе сами и который имеют о них другие, что будут заслуживать профессионального положения и получать его. Новые профессии могут вырасти и из развития какого-то научного или технического открытия, могущего быть примененным к делам других. Один из последних примеров – это люди, «обрабатывающие» данные для анализа с помощью компьютеров. Некоторые из специализаций внутри медицины обязаны своим появлением главным образом изобретению того или иного диагностического инструмента или расширению биологических или химических знаний. После открытия вируса появился вирусолог, работающий рядом с бактериологом и специалистом, знающим грибки; все вместе они микробиологи, работающие с микроскопами, в последнее время электронными. Другие новые профессии или специальности (а последние следуют во многом тем же курсом развития, что и сами профессии) могут возникать из какого-

нибудь изменения в самом обществе. По мере того как безличное страхование заменяло собой старые личные способы распределения риска смерти, травмы, болезни, безработицы и утраты имущества, неизбежно развивалось страховое знание и росла новая профессия. Продуктом социальных изменений является и профессиональный социальный работник. В эпоху великих технологических и организационных изменений новые техники и новые социальные требования вступают в своего рода взаимодействие и производят новые эзотерические занятия.

Понять, что значат профессии в нашем обществе, можно, наоборот, обратив внимание на то, как занятия пытаются изменить себя, свой образ или и то и другое в ходе движения в сторону «профессионализации» (здесь этот термин используется для обозначения того, что происходит с занятием, хотя в последнее время он употребляется и для обозначения того, что происходит с индивидом в ходе подготовки к его занятию). Курсы и семинары на тему *Профессий, Занятий и Социологии работы*, которые я веду уже более 25 лет, неизменно привлекают многих извне социологии. Довольно часто эти люди хотят писать работы, доказывающие, что некое занятие – их собственное – стало или того гляди станет настоящей профессией. В курсе им дается набор критериев для доказательства. Среди них есть библиотекари, страховые агенты, медсестры, специалисты по связям с общественностью, секретари YMCA¹, инспекторы по надзору за условно осужденными, кадровики, руководители программ профориентации, городские менеджеры, больничные администраторы и даже врачи общественного здравоохранения.

Это серьезные люди, часто идеалисты. Изменения, которые они хотят вызвать или задокументировать, ведут к одному и тому же *terminus ad quem*, но стартовые точки бывают очень разными. Страховые агенты стараются освободиться от ярлыка бизнесменов; они не торгуют страховками, а дают людям экспертный и объективный диагноз их рисков и советуют, как лучше всего от них защититься. Их расстраивает, что главы семей не до конца им доверяют. Библиотекари пытаются стать экспертами по воздействию чтения, библиографии и цитированию, а не просто хранителями и раздатчиками книг; в школах и колледжах библиотекари метят на статус, приравнивающий их к членам профессорско-преподавательского состава. Они настаивают на том, что являются или должны стать таковыми, в компании с социальными психологами и исследователями комму-

¹ YMCA (Young Men's Christian Association) — молодёжная религиозная организация. — *Прим. ред.*

никаций. Это их наука или одна из их наук. Люди, занятые в управлении бизнесом, работают над развитием науки о менеджменте, предположительно применимой к любой организации, какой бы ни была ее задача. Ранее социальные работники мучительно доказывали, что их работу не могут выполнять любители, то есть люди, не вносящие в свои усилия ничего кроме доброй воли; она требует, говорили они, обучения работе с частными случаями – технике, основанной на накопленном опыте и знании человеческой природы и ее проявлений в различных обстоятельствах и критических ситуациях. Первейшей их задачей было установить позицию профессионала и отделить ее от позиций дружелюбного визитера-любителя и так же настроенного реформатора. Медсестра, занятие которой существует исстари, пытается приподнять свое место в медицинской системе. Ее работа, говорит она, требует гораздо большей общей образованности, чем прежде, и большего объема специальных знаний; по мере развития медицины врачи делегируют все больше и больше технических функций медсестре, а она, в свою очередь, делегирует некоторые более простые свои функции младшим медсестрам, сиделкам и санитаркам. Медсестра стремится к некоторой мере независимости, престижа и денег, соразмерной ее изменившимся функциям, какими они ей видятся. Секретарь УМСА хочет, чтобы его занятие признали не просто предложением молодым людям из сельской местности приятного пути к протестантской праведности в городе, а более универсальной работой с молодежными группами. Все, что узнается о подростковом периоде жизни, поведении в малых группах, природе и организации жизни в сообществах, считается интеллектуальной основой его работы. Люди, занимающиеся профориентацией, сталкиваются с той трудностью, что им никак не удается заставить учительскую профессию признать, что их занятие – это отдельный комплекс умений, базирующийся предположительно на психологии. Врачи общественного здравоохранения сталкиваются с двойной проблемой. Они должны убеждать других врачей в том, что их работа, состоящая обычно не в диагностике и лечении пациентов, действительно является медицинской. И также они должны сражаться с верой врачей в то, что им надлежит делать за гонорары кое-что из того, что работники общественного здравоохранения делают за фиксированное жалование.

В этих примерах предстают основные темы профессионализации. Одна из них – это отстраненность, в том смысле, что у работника нет в конкретном случае никакой личной заинтересованности, которая бы влияла на его действия или советы, и в то же время есть глубокий интерес ко всем случаям соответствующего рода. Глубокий

интерес ко всем случаям таков, что ведет к отслеживанию и систематизации относящегося к делу знания. Он ведет к нахождению интеллектуальной основы для проблем, с которыми он работает, а это, в свою очередь, изымает эти проблемы из их конкретного контекста и делает их частью некоего более универсального порядка. Одним из аспектов профессии является некоторое равновесие между универсальным и частным. Священник, который всецело сосредоточил бы внимание на универсальных аспектах религиозного поведения, мог бы оказаться индифферентным к тому, с какой религией он себя связывает, и, следовательно, ренегатом и еретиком. Церкви не поощряют такой циркуляции элиты. Крупные корпорации, хотя и могут искать людей, сведущих в науке о менеджменте, тоже желают, чтобы любопытство и любовь к универсальным аспектам человеческой организации смягчались у руководителя некоторой лояльностью и приверженностью своему работодателю. Я предполагаю, что вполне возможен профессионал, который будет настолько свободен в своих интересах, что не будет иметь ни малейшего представления о том, какого клиента он обслуживает и с какими аспектами дел клиента имеет дело. Он был бы редкостью: богатым изгоем или бедным идеалистом.

Баланс универсального и частного в профессии варьируется, но всегда есть некоторая мера того и другого с соответствующим равновесием между отстраненностью и заинтересованностью. Баланс универсального и частного связан с балансом теоретического и практического. Отрасли научного знания не всегда очень тесно связаны с обыденными жизненными делами. Если какие-то занятия становятся профессиями, развивая свой интеллектуальный интерес, то другие делают это, становясь более практичными. Очень многие химики сегодня работают по найму на промышленных предприятиях. Психологи жаждут и добиваются принятия законов, дающих им монополию на это название и делающих «практикование» психологии правонарушением для всех, кто этого названия не имеет. Некоторые социологи, особенно те, которые проводят исследования по «заказу» для «клиентов», поступают так же. Наверное, надо провести различие между профессиями по существу, такими как медицина и инженерия, которые ищут знания ради улучшения практики, и профессиями по случайности, такими, скажем, как археология, в которых практика – всего лишь средство для приращения знания. В обоих случаях люди могут зарабатывать своей деятельностью себе на жизнь. В некоторых областях знания, похоже, наметилась тенденция к стиранию этого различия и превращению ученых обществ в профессиональные гильдии, занимающиеся проблемами практики,

найма, лицензирования и распределения своих услуг. Многие ученые общества проявляют напряженность между интеллектуалами и профессионалистами.

Эта напряженность, кстати говоря, обнаруживается в какой-то степени во всех профессиях. Врач может быть слишком погружен в исследования, юрист – слишком сильно интересоваться сравнительным правом, социальный работник – проявлять слишком много любопытства к корням человеческого поведения. Фактически внутри большинства профессий развивается неявное разделение труда между более теоретическим и более практическим; и время от времени вспыхивает конфликт вокруг проблем, которые с этим связаны. В сторону профессиональных учебных заведений могут сыпаться упреки в излишней «академичности», а академики обвиняют прочих практиков в том, что им недостает интеллекта.

Еще один тематический узел в движениях профессионализации связан с изменением статуса занятия относительно собственного прошлого и других людей (клиентов, публики, других занятий), втянутых в его трудовую драму. Искомые изменения – это большая независимость, большее признание, более высокое место, более ясное различие между теми, кто включен в профессию, и теми, кто находится вне ее, большая мера автономии в выборе коллег и преемников. Одним из необходимых удостоверений таких изменений статуса в нашем обществе является введение изучения соответствующей профессии в университетах. Это может быть базовая университетская программа, которая увенчивается присвоением степени бакалавра с основной специализацией в теории и практике данного занятия. Значительная часть студентов в нашей стране охвачена такими профессиональными курсами. Другие профессии стремятся установить стандарт профессиональной квалификации на уровне магистерской степени; так обстоит дело в социальной работе, управлении больницами, лабораторной технологии, библиотечном деле и многих других. Магистерская степень используется также как квалификационное требование для профессиональной и административной элиты в занятиях, для которых базовым уровнем подготовки является степень бакалавра. Степень доктора наук или какой-то ее заменитель (например, «доктор педагогических наук») также используется как квалификация для более высоких административных и преподавательских позиций в профессиональных организациях и учебных заведениях.

Старейшие профессии – право и медицина – уже давно утвердились в университетах. В настоящее время в нашей стране они могут держать тех, кто в них стремится, по четыре года в колледже, а

потом еще по три-четыре года в профессиональной школе. Они настолько уверены в своем положении, что склонны поощрять студентов изучать то, что им нравится, до тех пор, пока высоки их достижения. Один из способов, которым занятие – или колледж – может удостоверить свой высокий статус, состоит в том, чтобы суметь собрать максимальное число своих молодых людей у входа на рынок труда, а затем долго держать их в учебном заведении, прежде чем допустить в узкий круг привилегированных.

Для достижения этой образовательной цели требуется некоторое сочетание склонности к научной работе, целеустремленности и финансовых средств. Целеустремленность должна воспитываться в некоторой социальной обстановке, обычно в семье, относящейся к среднему классу, хотя иногда и в рабочей семье, с помощью домашнего учителя, нацеливающего ребенка на вершины. Источниками финансовых средств могут быть семья претендента, ссуды под будущий доход от работы в профессии или инвестиции в талант, осуществляемые государством, промышленностью или фондами. Последние играют все большую роль в предоставлении людям возможности повышать профессиональную квалификацию, особенно для работы, которая считается полезной для оборонной промышленности и связанных с ней отраслей. Вероятно, они эффективны только тогда, когда поддерживаются ожиданием хорошего дохода и высокого престижа.

Не все занятия, претендующие на статус профессий, могут обещать в достаточной мере любой из этих ингредиентов, чтобы заполучить наиболее талантливых, а затем держать их в учебном заведении так долго, как это делают медицина, право и науки. Как правило, они стремятся улучшить свои позиции как в рекрутировании, так и в системе образования; на ранних стадиях движения к профессионализму люди, включенные в занятие, могут быть вынуждены медленно и мучительно пробивать себе дорогу в высшее образование, и профессиональная школа может иметь трудности с принятием ее в университетах. Может требоваться «начальная загрузка», чтобы набрать корпус вовлеченных в занятие людей, академически квалифицированных для обучения следующих поколений и выдачи им профессиональных степеней.

Эта конкуренция за статус сопровождается тенденцией к продлению профессиональной подготовки с обоих ее концов: в начале – посредством умножения предварительных условий для поступления в профессиональную школу, на финише – путем продления учебы и введения различных программ стажировки или интернатуры. Это сдерживается тем, что многие из вроде бы профессий не могут пред-

ложить на будущее доход и престиж, достаточно высокие для того, чтобы завлечь людей на раннем этапе и долго удерживать их в учебном заведении. Кроме того, менее состоятельные и образованные родители побуждают своих детей искать надежное положение в известных занятиях среднего уровня. Этот родительский нажим тоже может работать против движения к завышению профессиональных требований.

Как старые, так и новые профессии лелеют своих рекрутов, как только их наберут. С величайшей заботой насобирав себе кандидатов, медицинские школы, например, скрежещут зубами и рвут на себе волосы, когда от этого стада отбивается хотя бы одна овца. Они удивляются, что же такого плохого они сделали, что потеряли ягненка. Они дают ясно знать новобранцу, что он обязан своим успехом самому себе, а профессия и школа поддерживают его выбор. Разве не доказано всеми тестами и экзаменами, что это единственное правильное пастбище для его талантов? Разве это не его долг – использовать наилучшим образом свои таланты на благо своей страны? Разве профессия и профессиональная школа не вложили в него все, что только можно? Есть ли у него право не возместить сполна эти вложения? Прошли времена, когда юнцам, поступившим в профессиональную школу, говорили, чтобы они как следует посмотрели на своих соседей по классу, поскольку лишь немногие из них будут учиться здесь в следующем году. Здесь очевидна тема взаимной приверженности, которую усиливают дополнительные стипендии студентам от профессиональных ассоциаций и использование таких терминов, как, например, «студент-врач», подчеркивающих, что в профессиональную семью студент уже принят. И семье он должен быть предан пожизненно.

Итак, мы имеем высокую степень конкуренции между профессиями за таланты, сочетающуюся с сильнейшим чувством собственности на рекрутов, возникающим сразу, как только они переступили порог. Студент, который осваивает профессию, в какой-то степени уже организационный человек.

Но это не единственный аспект, в котором современный профессионал является организационным человеком. Профессии все больше практикуются именно в организациях. В Германии *freie Berufe* считались свободными не просто потому, что были достойны свободных людей, но и потому, что у тех, кто им следовал, не было работодателя. Даже *freier Gelehrte*, независимый ученый, как только обретал право преподавать, получал свой доход в виде гонораров от своих клиентов, студентов. Университет всего лишь давал ему подтверждение его права и аудиторию, подобно тому, как суд предоставляет юристам игровое поле

и рефери, чтобы судить их состязание. Подлинный профессионал, согласно традиционной идеологии профессий, никогда ни к кому не нанимается. Его приглашают, его ангажируют, с ним советуются и т.д. те, кому нужны его услуги. А он, профессионал, имеет или должен иметь почти полный контроль над тем, что он делает для клиента.

Протест против работы в организациях и за фиксированное жалование очень силен, особенно в медицине. И все же у нас в стране в организациях работает больше врачей, чем в Англии, где есть национальная программа медицинской практики. Лет десять назад сообщалось, что на каждого врача в Соединенных Штатах приходится от четырех до пяти человек в смежных или околомедицинских профессиях. Теперь еще больше; в медицинских системах много людей, занятых немедицинской работой, такой, как бухгалтерский учет, уборка помещений, содержание и техническое обслуживание зданий и оборудования, страховая работа для систем медицинского страхования. Все выше доля врачей, занятых в отдельных специальностях; обычно специалист должен работать в связке с другими врачами. К некоторым специалистам никогда не поступает первичных обращений от больных; пациент попадает к ним только после одного-двух перенаправлений. Некоторые специальности, такие как патология и анестезиология, практикуются только в больницах или клиниках. Все врачи теперь минимум год работают за жалование в качестве интернов; многие несколько лет работают за жалование в качестве ординаторов. В некоторых специальностях – тех, которые далеко отодвинуты от первичных обращений больных, – работа на организацию, возможно за жалование, является правилом. Все больше юристов работает в крупных фирмах, где обязанности и дела поручаются, а не выбираются в полной мере самим индивидуальным практиком. Фирма функционирует как распределительная система и позволяет индивидуальному юристу получать достаточно дел одного типа, чтобы позволить ему специализироваться. У многих юристов есть всего один клиент – компания; а когда клиент один, он фактически становится работодателем.

Право и медицина – образцы, к которым другие профессии пытаются приблизиться, – несмотря на цестование свободной практики индивида для множества клиентов при минимуме институционального аппарата, на самом деле далеко продвинулись в направлении практики в сложных организациях, которые вклиниваются множеством способов между ними и их клиентами. Инженеры, ученые-прикладники и члены большинства новейших профессий почти все работают в организациях вместе с другими представителями своей профессии и множеством представителей смежных занятий. По сути

говоря, во многих случаях оказывается трудно сказать, кто является клиентом. Кто клиент в случае медицины: страховая компания или пациент? Кто клиент в школе: ребенок, родитель, все сообщество или какой-то класс людей внутри него? Кто клиент в социальной работе: социальная служба, которая платит, или так называемый клиент, над которым работают, причем не всегда по его воле? Современные профессии характеризуются тем, что работают в таких институциональных условиях, часто с использованием средств производства, которые им не принадлежат, и вместе с множеством самых разных людей. Профессиональная идеология отдает предпочтение двучленной аранжировке: профессионал и его клиент. Она предпочитает клиента, способного говорить за себя и платить за себя. Эта аранжировка не преобладает и вряд ли вообще может быть преобладающей.

Отсюда для профессий возникает много проблем. Проблема нахождения клиентуры становится проблемой нахождения места в системе организаций. Проблема коллегиальных отношений становится проблемой определения того, кто в сложной организации, содержащей в себе множество профессий, действительно является коллегой и в какой степени. Проблема свободы становится проблемой разграничения своих обязательств перед человеком (если это человек), над которым выполняется некоторое действие или которому дается совет, и перед своим работодателем, или организацией. Например, докладывает ли врач колледжа о тайнах своего пациента-студента декану, и если да, то в каких ситуациях? Есть также проблема власти: какие приказы профессионал принимает от своего работодателя, особенно если это человек, который не принадлежит к его профессии и интересы которого не всегда совпадают с интересами профессионала и его клиентов?

Другой стороной медали является то, что работодатель, даже в бизнесе, оказывается в положении, когда он вынужден иметь дело со все большим числом штатных профессионалов, которыми невозможно распоряжаться так же свободно, как линейным персоналом. Роберт Мейнард Хатчинс однажды даже сказал:

...бизнес можно организовать со временем как университет, в котором штабные работники будут претендовать на своего рода академическую свободу, участвуя в формировании политики фирмы и наслаждаясь бессрочным контрактом. Когда это произойдет, университетские администраторы Америки получат злорадное удовольствие, наблюдая муки тех капитанов промышленности, которые имели привычку жаловаться на скверное управление университетами [Hutchins, 1947].

По мере того как профессии становятся более организованными, организации бизнеса становятся более профессионализированными. Результат – развитие новых паттернов организации. Хотя профессионал, предоставляя штатные услуги бизнесу или промышленности, устанавливает некоторый образец свободы, не принятый среди наемных работников бизнеса, он одновременно теряет некоторый вид свободы, заключенный в частной практике профессий для клиентов, среди которых имеется достаточно платежеспособных людей, чтобы гарантировать ему хороший доход и подходящий стиль жизни.

При этом вполне может быть и так, что в нынешних условиях частный практик профессии имеет не так много свободы или, по крайней мере, не те виды свободы, которыми обладает его коллега, работающий в того или иного рода крупной организации. Теоретически частный практик волен переезжать по своей воле с места на место; но на самом деле для человека, чья практика укоренилась в данном сообществе, переезд очень рискован. Репутации среди обычных клиентов локальны и могут зависеть от соответствия локальным обычаям и мнениям о вещах, не относящихся к профессии. Человек, который работает в организации, может развить более широкую репутацию, вплоть до общенациональной; он может улучшать свою долю, время от времени меняя место работы. Он может быть более свободным от социальных давлений. Человек, практикующий в частном порядке, фактически может становиться подпевалой своих клиентов, суетливо делая только то, что им от него нужно, и без всяких гарантий того, что они не станут искать более известного или более специализированного практика или же фирму или иную организацию. Таким образом, у него может быть мало выбора или вовсе не быть выбора того, какую работу он будет делать. В крупных организациях человек может применить себя в каком-то виде работы и стать в нем настолько искусным, что ему не нужно будет соглашаться на любую работу, если она ему не по вкусу. Возможно, в организации человек не может отбирать себе клиентов, но он часто может отбирать себе задачи. Вполне возможно, что лишь очень немногие люди на самой вершине профессии могут практиковать в частном порядке и так, как им захочется, благодаря репутации, которую они имеют в профессии и среди наиболее утонченных и богатых клиентов, в то время как основная масса людей в частной и «сольной» практике будут мальчиками на побегушках, не имеющими особой репутации ни среди клиентов, ни среди своих более специализированных коллег.

Между этими крайностями может быть – и, я считаю, есть – большое и продолжающее увеличиваться число компетентных людей, работающих в организованных средах. Они, чтобы быть успешными, будут развивать свои репутации в кругу коллег и будут – в случае, когда профессия такова, чтобы этого требовать, – известны как эффективно работающие среди клиентов. Они будут вырабатывать новые системы отношений, которые могут быть во многом такими же, как в бизнесе, государственных службах, университетах, больницах и клиниках, а также других видах организаций; среди отношений, которые при этом должны быть выработаны, – отношения равновесия между обязательствами перед своими коллегами по профессии (внутри и вне своей организации) и перед организациями, в которых они работают. Также будут вырабатываться новые формулы свободы и контроля. Люди в организациях будут – хотя в каком-то смысле и бюрократами – инноваторами, людьми, расширяющими рубежи теоретического и практического знания, связанного с их профессиями, и они будут изобретать новые способы предоставления профессиональных услуг каждому человеку, а не только платежеспособным или ушлым немногим. Я даже считаю вероятным, что профессиональная совесть – суперэго – многих профессий поселится именно в этом сегменте профессионалов, работающих в сложных средах, ведь им, чтобы выжить, приходится быть чувствительными к большому числу проблем и большому многообразию точек зрения.

С другой стороны, профессионалы будут становиться более чуткими к внешнему мнению и, подобно другим организованным группам, будут нанимать специалистов по связям с общественностью, чтобы те выполняли для них эзотерическую услугу по созданию удовлетворительного публичного образа в прессе, на телевидении и в учебных заведениях, где молодые люди узнают об открытых для них карьерах. Это весьма смущающая перспектива. В любом случае профессии будут важным и влиятельным элементом в нашем будущем и в будущем всех обществ, идущих по пути индустриализации и урбанизации; организационные структуры, в которых они будут работать, скорее всего будут похожи друг на друга, какие бы политические идеологии ни господствовали в странах с одинаковой степенью индустриализации.

Между тем есть большие части мира, не очень далеко продвинувшиеся на этом пути. В некоторых из них переизбыток профессионалов сочетается с нехваткой специалистов смежных профессий или некоторым дисбалансом в их предложении на рынке труда. В одной газете недавно писали, что если в нашей стране на каждого

врача приходится несколько медсестер, то в Индии семь врачей на одну медсестру. Переизбыток означает, конечно, всего лишь превышение численности над той, которую может поддержать экономика. Отсутствие спроса может быть вызвано отсутствием денег или непринятием самого определения нужд, которые профессия удовлетворяет. Как правило, не хватает как денег, так и искушенности. Каким курсом пойдет рост спроса на медицину, образование, правовую защиту и социальные услуги в странах, которые сегодня бедны и не индустриализированы? Этот курс не будет таким же, как в старейших промышленных странах, ведь у последних не было образцов, которым бы они могли следовать. Люди в развивающихся странах сегодня знают или вскоре узнают, что такие личные услуги существуют и широко доступны в старых промышленных экономиках. Вряд ли они будут проходить через те же стадии профессиональной практики, организации и распределения услуг, через которые прошли мы.

Многие из институтов современного общества зависят от адекватного предложения профессионалов, выполняющих услуги для корпоративных организаций: людей, которые бы проектировали и строили системы водоснабжения, коммуникации, дороги, промышленные предприятия; людей, которые бы учили других разным ремеслам и техникам и организовывали общественные службы. Профессионалы, этим занимающиеся, прибывали в прошлом в новую страну из-за рубежа как работники или представители колониальных властей, деловых предприятий или миссионерских органов. Они не всегда искали местных новобранцев или преемников, и они не всегда даровали полное признание местным коллегам там, где таковые были. Мы явно находимся в новой ситуации в отношении дислокации профессионалов по всему миру. Неясно, кто будет спонсировать это их развертывание, какого рода признание получат зарубежные профессионалы со стороны новых наций и как профессионалы из высокоразвитых городских и промышленных стран встроят работу за рубежом в свои карьеры.

Опять же мы сталкиваемся с проблемой связи частного, или культурно ограниченного, аспекта профессий с универсальным. Профессионал может узнать что-то универсальное о физическом, биологическом или социальном мире. Но вокруг этого ядра универсального знания скорее всего должен быть огромный корпус практического знания, относящегося только к собственной культуре. Врач может узнать ритм, с которым бьется сердце ост-индской женщины, но не иметь ни малейшего представления о том, как заставить ее принять диагноз ее болезни и совет касательно того, как с

этим жить. Кроме того, врач – или же иной профессионал – может настолько привыкнуть к принятому в собственном обществе особому способу практикования, оплаты, разделения труда с другими, что не будет и не сможет адаптироваться к этим частностям, принятым в другом обществе, особенно доиндустриальном и не очень грамотном. Отлучка на работу в другую часть мира могла бы прервать накопление репутации, стажа и денег, очень существенное для его карьеры на родине; все, что бы он ни узнал в ходе своей профессиональной практики за рубежом, могло бы оказаться как применимым, так и неприменимым в его будущей работе у себя дома. Хотя в некоторых своих аспектах профессии универсальны, в других они узкоэтноцентричны. Во многих профессиях карьеры замкнуты в пределах одной экономики и одного общества. Одним из интересных развитий в будущем будут новые паттерны международного обмена профессиональным знанием и профессиональными институтами.

Список источников

Hutchins R.M. The Administrator // Heywood R.B. (ed.) The Works of the Mind. Chicago: University of Chicago Press, 1947. P. 135-156.

Пер. с англ. В.Г. Николаева

Профессии в обществе

Эверетт Черрингтон Хьюз

Двадцать лет назад в этом журнале ¹ была опубликована статья Т.Х. Маршалла «Новейшая история профессионализма в связи с социальной структурой и социальной политикой» [Marshall, 1939; рус. перевод см. в: Маршалл, 2006]. С тех пор она стала классической, и будет вполне уместно почтить ее в этом юбилейном выпуске. Классичность ее заключена в том мастерстве, с которым Маршалл связал воедино вечные темы с текущими тенденциями и проблемами. Профессии он определяет как, в конечном счете и при всех прочих характеристиках, те занятия, в которых недопустимо господство принципа *caveat emptor* и которые, практикуясь не ради выгоды, должны все же приносить тем, кто их практикует, доход такого уровня, чтобы их уважали, и такой образ жизни, при котором они могли бы вести духовную жизнь. Есть ряд проблем, которыми такие занятия окружены во все времена.

Текущими изменениями, которые отмечает Маршалл, являются все большая зависимость современного общества от профессиональных услуг, возрастание разнообразия таких услуг и числа профессий

Hughes E.C. The Professions in Society // Canadian Journal of Economics and Political Science. 1960. Vol. 26, N 1. P. 54-61. Перевод и публикация осуществлены по этому изданию с любезного разрешения правообладателей

¹ Canadian Journal of Economics and Political Science. – Прим. ред.

и склонность многих практиков старых профессий и большинства или всех практиков некоторых новых профессий работать в организации у работодателя, а не открывать свою контору, в которую клиенты заходили бы один за другим, обслуживались и платили за услугу. Кроме того, он отметил, что хотя сообщество в целом во все времена и во всех местах заботится о том, как выполняются профессиональные услуги, в особенности это свойственно нашей эпохе; более того, сообщество в целом является клиентом некоторых новых профессий и, во все большей степени, профессий старых.

Среди тех, кого называют социологами, Маршалл был, конечно, не первым, кто увидел в профессиях центральный элемент общества и ключ к пониманию социальной структуры. Огюст Конт высказался на эту тему, когда отметил в месте, которое мне позже не удалось найти, что до, во время и после Революции за водопроводными сооружениями в Париже следил один и тот же инженер. Видимо, некоторые профессии не просто переживают революции, а поддерживают саму систему кровоснабжения общества.

Герберт Спенсер считал усложнение профессий существенной чертой цивилизованного общества. Другие институты складывались для оберегания, поддержания и регулирования жизни. «Какая еще есть общая функция? Есть приращение жизни, и именно этой функции, в общем и целом, содействуют профессии» [Spencer, 1896. XI, chap. I]¹. Далее следует красноречивый пассаж, в котором говорится, что врач увеличивает количество жизни, художник умножает эмоции и приятные чувства, историк и литератор возвышают умственные состояния человека, ученый и учитель повышают ясность ума, и все на свой лад приумножают жизнь. Его концепция профессий всеохватна; танцорам тоже отводится место среди тех, кто приумножает жизнь.

Эмиль Дюркгейм, посвятивший свой главный трактат о человеческом обществе разделению общественного труда, никак не мог избежать обсуждения места профессий. Когда он специально обратился к этому в предисловии ко второму изданию [Durkheim, 1902. Рус. перевод: Дюркгейм, 1996], он говорил не о профессиях в английском смысле, как это делал Спенсер, а обо всех занятиях. Что его

¹ Спенсер, Конт, Бэджгот и другие в этот период писали в двух умонастроениях: в одном они представляли претенциозные теории социальной эволюции, в другом – остро и иногда страстно комментировали злобу дня. Работу этих людей часто совершенно не понимают, поскольку в справочниках, используемых студентами, содержатся претенциозные теории, да и те лишь в сжатом и карикатурном виде, но не отражаются те более привязанные ко времени дискуссии, идеи и теории, которые имплицитно в них содержатся.

заботило, так это способность профессиональных групп генерировать социальные правила и санкции и становиться непроницаемыми для попыток контролировать их со стороны. Он видел в профессиональных группах органы общества, частично автономные системы связей, которые не могут, однако, существовать иначе, нежели в контакте с другими органами общества. Как поборник общества он предпочитал такой род общества, в котором профессиональные (occupational) группы были бы главными органами контроля, представленными в качестве таковых в правительстве. Основными тенденциями, которые затрагиваются у Маршалла, он, насколько я знаю, не интересовался. Не интересовались ими в явном виде и другие социологи.

Теннис, Парк, Макс Вебер и Зиммель – все писали об увеличении числа занятий, основанных на применении науки и разума, как о признаке городского общества. Но никто из них не уделил особого внимания другим тенденциям, отмеченным Маршаллом. Именно Маршалл возвестил о росте нового стиля профессиональной практики. Он не согласился со своим коллегой Гарольдом Ласки, выступившим за избавление профессий от всякой частной практики¹. Не присоединился он и к разглагольствованиям Льюиса и Моуды [Lewis, Maude, 1952], выступивших против применения термина «профессии» к чему-либо, кроме нескольких занятий, так обозначенных в прошлом, и против любого стиля, кроме стиля частной практики, который, как они полагали, был в эту благословенную эпоху универсальным.

Достоинство статьи Маршалла в том, что в ней со всей ясностью указаны тенденции, проявившиеся во всех промышленных странах, какое бы политическое знамя над ними ни развевалось. И в самом деле, все эти страны демонстрировали умножение профессий, в английском смысле слова; во всех явно присутствовала одна и та же тенденция практиковать профессии внутри сложных организаций – сложных в том смысле, что связь профессионала с клиентом оказывается частью некоего более широкого комплекса связей. И ни в одной стране, даже в Советском Союзе, не исчезла полностью частная профессиональная практика.

За время, прошедшее с 1939 года, профессиональные услуги во всех этих странах стали предметом растущего общественного внимания, отчасти в силу растущей веры в то, что каждый имеет право на образование, здоровье и на прочие виды обогащения жизни,

¹ Ласки в последнее время отстаивал эту позицию в Harper's Magazine, отмечает Маршалл.

функцию обеспечения которых Спенсер отводил профессиям. Можно сказать, что характерной особенностью нашего времени стал колоссальный рост ожидаемого стандарта жизни как раз в тех самых аспектах, о которых шла речь у Спенсера. Также стало очевидно, что распределение таких услуг в ожидаемой мере между всеми вряд ли будет достигнуто путем продажи их порциями через прилавок оплачивающим их клиентам, равно как и путем простого позволения профессионалу взимать за них оплату по скользящей шкале, беря больше с более состоятельных и мало или ничего с тех, кто беден или у кого вообще ничего нет. В распределение профессиональных услуг все больше и больше втягиваются благотворители и государственные службы; расходы все больше и больше переключаются с самого профессионального практика на всевозможные организации, занятые распределением издержек и рисков. И нужно заметить, вслед за Маршаллом, что многие услуги никогда таким простым способом не распределялись.

Общественный интерес к профессиям и предоставляемым ими услугам отразился в работе социальных ученых. В Великобритании Карр-Сондерс и Уилсон [Carr-Saunders, Wilson, 1933] опубликовали в 1933 г. книгу, в которой описали в общих чертах процесс, посредством которого занятия обретают характеристики профессий, и привели историю нескольких таких случаев.

В Соединенных Штатах и Канаде работа в последнее время была больше сосредоточена на месте профессий в шкалах престижа, выявляемых через опросы общественного мнения, на том, как занятия пытаются добиться положения профессий и иногда достигают в этом успеха, на процессах, посредством которых молодые обыватели принимают решение овладеть той или иной профессией, на их образовании и посвящении в нее, а также на том прохождении профессионалов через лабиринт соответствующих формальных и неформальных организаций, которое составляет для человека карьеру.

Как говорил У. Ллойд Уорнер, Северная Америка является не классом сознательной, а классом самосознательной. На исследовании профессий, как и всего прочего, это сказывается; оно оказывается отчасти исследованием социального продвижения (мобильности). Продвижение бывает двух видов. Первый – это возвышение индивида путем вхождения в высокопрестижное занятие или достижения особого успеха в этом занятии. Вторым является коллективная попытка организованного занятия улучшить свое положение и повысить свою власть относительно других. В занятиях среднего класса эта попытка, как правило, нацелена на достижение профессионального статуса, ибо что бы еще ни означало слово «профессия», в со-

временном английском языке это символ высокого рангового положения среди занятий.

Мы, североамериканцы, особенно чувствительны ко всему, что влияет на шансы индивидов с разными родословными и качествами войти в разные виды занятий и достичь в них успеха. Достижение успеха в занятии включает в случае некоторых профессиональных занятий выбор одной из нескольких ее специальностей и одного из нескольких стилей карьеры. Эти вторичные выборы часто настолько же судьбоносны, как и выбор самого занятия. Таким образом, мы имеем все возрастающее число занятий, стремящихся к титулу, престижу и привилегиям профессий, и огромное число людей, пытающихся улучшить свой удел путем получения образования и других квалификаций для вхождения в профессии, – и все это происходит в то время, когда никто не может быть совершенно уверенным в том, что то или иное занятие будет сохранять свое нынешнее положение столько лет, сколько длится нормальная человеческая карьера, или в том, что науки и искусства, которые он изучает, не станут совершенно устаревшими раньше, чем ему придет пора уходить на пенсию, и даже раньше, чем он достигнет хорошо оплачиваемого, уважаемого и надежного положения.

Все эти изменения осложнены вдобавок к тому этническим и расовым многообразием обеих наций Северной Америки, ведь вхождение в профессии стало особым путем продвижения для этнических групп, которые поначалу предлагали себя на более скромные позиции на рынках труда обеих стран; как только они вошли в профессии, их трудности с выбором определенных специальностей или стилей карьеры стали камнем преткновения в баталиях вокруг дискриминации¹. Это ключ к нынешней фазе расового и этнического конфликта в Соединенных Штатах. Как и можно было бы ожидать, эта фаза осложняется тем, что по мере того, как некоторые этнические и религиозные меньшинства широким фронтом входят в профессии, ускоряется и переход от частной практики к работе в более сложных организациях за жалование и под внешним контролем. Таким образом, скажем, для негра проблема состоит не просто в том, сможет ли он добиться принятия в медицинскую школу и допуска к медицинской практике, а в том, найдется

¹ Освальд Холл провел одно из новаторских исследований в этой области («Организация медицинской практики в Восточном Городе», неопубликованная докторская диссертация, Чикагский университет, 1944). Дэвид Н. Соломон исследовал некоторые аспекты той же проблемы в докторской диссертации «Карьерные обстоятельства чикагских врачей» (Чикагский университет, 1952).

ли для него место в больницах и клиниках или в неформальных системах направлений; ведь в таких системах даже клиент-негр не может определить, будет ли его лечить негритянский врач. В этот выбор вмешиваются другие авторитеты, поэтому проблема дискриминации состоит не просто в том, будет ли данным видом пациента принят данный вид доктора, а в том, предубеждены ли коллеги и те, кто облечен властью принимать врачей на работу, против врачей-негров и не боятся ли они из политических соображений действовать без предвзвешиваний [См.: Reitzes, 1958]. Подозреваю, что на отношения между французами и англичанами в Канаде может влиять переход от частной практики, с преобладанием выбора врачей самими клиентами, к более организованному и бюрократическому формам.

И коль скоро речь идет о меньшинствах, то, видимо, не будет большой натяжкой сказать, что и сегодняшние требования неофеминисток связаны с изменением места профессий, которые традиционно были женскими, во всем комплексе профессиональных услуг, а также места того меньшинства из меньшинств, коим являются замужние женщины, в рабочей силе в целом, но особенно в профессиях, ибо работающие женщины, имеющие образование, сконцентрированы в профессиональных занятиях в гораздо большей степени, чем мужчины. Кто-то сказал бы, что занятия, в которых они сосредоточены, квазипрофессиональные: это медсестринское дело, преподавание, социальная работа, библиотечная работа. Но это лишь подчеркивает коллективную мобильность, ведь такие занятия занимают видное место среди тех, которые пытаются добиться более надежного положения в качестве *профессий*. Они делают это обычными средствами: пытаются требовать более длительной образовательной подготовки для претендентов на это занятие, настаивают на том, чтобы они сами, а не какие-то внешние авторитеты, судили о том, какой должна быть их работа, перекалывают свои более рутинные обязанности на плечи подчиненных работников и претендуют на мандат, дающий им право определять общественный интерес в делах, связанных с их работой.

Далеко не последним по значимости символическим шагом в подъеме занятия на уровень более профессионального положения является втягивание в исследования. Объектом исследования может быть само занятие. Либо это может быть изучение феноменов, с которыми занятие имеет дело: здоровья, образования, человеческой личности. Со временем их могут переопределить так, чтобы подвести исследования к образцу, сложившемуся в более старых и общепринятых отраслях человеческого знания. Поскольку эти исследо-

вания проводятся внутри занятия, то те, кто ими занят, обычно становятся элитой, несколько оторванной от практики, и перемещаются в профессиональные школы, связанные с университетами, или в специальные агентства, частные или общественные. Обычно их карьеры складываются совершенно отдельно от карьер людей, вовлеченных прежде всего в практику. Это может быть даже признаком того, что занятие имеет профессиональный статус, ведь это различие между карьерами практическими и карьерами исследовательскими, образовательными и административными становится отчетливо заметным во всех старейших профессиях. Пожалуй, новые профессии отличает от старых как раз то, что в новых престиж явно отходит людям, чьи карьеры далеки от практики, тогда как в старых это никоим образом не выражено так явно.

Я не хочу сказать, что занятие, находящееся в становлении, затевает исследования просто для подъема своего положения, хотя оно может быть их результатом, а те, кто подымает статус занятия, вполне могут сознавать, что так будет. Очень многие из новых занятий являются результатом социальных и технологических изменений, которые не вполне понимаются и последствия которых могут не просто воздействовать на то, как какое-то занятие делает свою работу, и, следовательно, на отбор и образование людей, призванных ее делать, но могут изменять также разделение труда как между профессиями, так и между ними и другими занятиями в данной области. Так, постоянно меняется разделение труда между специальностями внутри самой медицины, и в то же время решительно меняется техническое разделение труда между врачами, медсестрами, персоналом, другими терапевтами, учеными, социальными работниками и разными административными специализациями (хотя, возможно, на основополагающую роль врача все это влияет меньше, чем он опасается). Именно эта особенность изменения профессий привела к приглашению социальных ученых. Многочисленные социологи, социальные психологи, антропологи и экономисты приглашены в священные уголья для того, чтобы изучить изменения в связях занятий друг с другом в обширных комплексах институтов, выросших вокруг основных профессиональных услуг; это продолжение роли социального ученого как исследователя разделения общественного и экономического труда (которое политические ученые называют «конституциями»). Одна из опасностей здесь состоит в том, что социальные ученые станут такими пандитами, имея дело с новыми профессиями, уступающими в престиже их собственной, и будут чрезмерно идентифицироваться с профессиями более престижными, когда те будут снисходить до того, чтобы их пригласить.

Но, несмотря на все опасности, польза от этого может быть огромной. Ведь теперь у социальных ученых есть доступ к ключевым данным о нашей культуре, ранее недоступным, и к организациям, которые не укладываются в упрощенные модели, разработанные исследователями бизнеса, политических организаций и семьи во времена, когда у каждой отрасли социальной науки был свой любимый институт. Организации, в которых работают профессии, проявляют паттерны господства и взаимодействия, которые, согласно ранним теориям организации, вероятно, не смогли бы работать. В общем и целом, это организации, в которых управляющих больше, чем рядовых сотрудников; их особая важность для изучения социальной организации состоит в том, что они дают нам новые модели для дальнейшей работы как раз тогда, когда деловые организации, которые исследователи были склонны брать в качестве прототипа рациональной организации, сами становятся настолько набитыми штабными советниками (различных старых и новых профессий), что рядовых сотрудников на их фоне почти не видно, и это сильно озадачивает. Новое поколение бизнесменов больше не предлагает управлять университетами, больницами и правительственными агентствами (в которых в какой-то мере координируются усилия профессионалов) так, как управляют бизнесом, а, напротив, может приглядываться к этим сумасшедшим домам в поисках идей касательно того, как организовать свои предприятия; ибо управленцы в той мере, в какой они реально профессионалы, имеют еще и иную лояльность, нежели лояльность своим работодателям: они принадлежат к профессиям, имеющим некоторое чувство солидарности и автономии.

Профессионал склонен делать что-то для организаций и предприятий. Однако работа в организациях и на предприятиях – это и делание чего-то для профессий как концепта и как реальности. Здесь особенно важны немецкие исследования. Понятие *freier Beruf* (свободная, или вольная профессия) означало в прошлом что-то вроде завершенной философии. Человек в такой профессии был самозанят, образован, предан своей работе, полон чувства гордости своим историческим положением (*Stand*), мужественно безразличен к давлению извне, политически нейтрален (хотя, в целом, *Kaizertreu*). Но в то же время в Германии сложилась модель и философия *öffentliche Beamten* (гражданского служащего). Все гражданские служащие должны были делать свою работу компетентно и лояльно, а высшие чиновники должны были быть (и были) образованными людьми, обладавшими высокой профессиональной сознательностью и высоким престижем. При этом они даже более, чем

люди свободных профессий, должны были быть политически нейтральными и лояльными властям. Эта лояльность проявляла себя иногда в своего рода снисходительности к тем эфемерным и странным существам, которые, возглавляя правительства, проводили подчас глупую и непрактичную политику. Таким образом, в немецкой культуре было два образа профессионала: один – *frei* (то есть самозанятый), а другой – *beamtet* (т.е. надежно закрепленный в бюрократической позиции).

Одна из этих концепций была грубо поколеблена бюрократизацией свободных профессий, другая – давлениями на гражданских служащих, сопровождавшими насильственные смены политического режима со времен Империи до Веймарской Республики, тоталитарного национал-социализма, в равной степени тоталитарного коммунизма на Востоке и возвращения к демократии на Западе.

Судьба старой концепции свободной профессии подробно разбирается Й.Ф. Фольрадом Денеке в книге «*Die freien Berufe*» [Volrad Deneke, 1956. Наверное, лучшей из последних немецких книг на эту тему в целом является книга: Scharmann, 1956]. Вторую проблему – проблему чиновника и его лояльности – разбирает Герберт фон Борх в книге «*Obrigkeit und Widerstand: Zur politischen Soziologie des Beamtentums*» («Начальство и сопротивление: Очерк по социологии чиновничества») [Von Borch H, 1954]. Эти две книги, таким образом, имеют дело с одной из проблем, выделенных в статье Маршалла: проблемой выполнения профессиональной работы внутри организаций, а не в независимом статусе. Денеке показывает в отношении ряда профессий, сколь далека реальность от независимой практики. В 1950 году в Германии в зависимых позициях в медицине (а не в частной практике) находилось 42,4% медиков; эта цифра варьирует в диапазоне от почти всех в возрасте до 30 лет до 14,7% в возрасте 60-65 лет [Volrad Deneke. Op. cit. P. 124]¹. Но Денеке интересуют в основном не цифры, а проблема сохранения профессиональной автономии, солидарности и стандартов работы в возобладавших условиях труда

¹ Денеке свел воедино несколько таблиц из переписи занятий в Западной Германии 1950 года. Как и следовало ожидать, некоторые специальности в медицине, праве и других занятиях независимо практикуются чаще, чем другие. Новые технические профессии в основном не являются независимыми. Различия в медицине и праве, связанные с возрастом, могут быть обусловлены долгосрочной тенденцией, которая оказывает воздействие первым делом на молодых, а отчасти могут быть обусловлены тем, что в некоторых профессиях молодой человек должен сначала работать на старших или долгое время работать в организациях, прежде чем он получит частную практику.

внутри организаций и за жалование. В его анализе этой проблемы нет ничего очень уж поразительного; значимость его книги состоит в постановке проблемы и изображении текущего положения дел.

Фон Борх в своем исследовании конфликта лояльностей чиновника разбирает проблему, в последнее время не проявлявшуюся в англоязычных странах в столь крайней степени, как в странах, переживших тоталитарные революции. Конфликт профессиональной и человеческой совести с требованием тоталитарного режима, чтобы чиновники не просто исполняли все его приказы, но и стали апостолами его доктрин, являет проблему наемного профессионала в крайней ее форме. Но крайняя форма проблемы всегда очень поучительна; она высвечивает существенные ее элементы. Она не служит, однако, никакой аналитической цели, если используется просто как ужасный пример. Проблема всех профессиональных кодексов всегда была в следующем: чьим агентом является профессионал? Или, если взглянуть с другой стороны: кто клиент? Крайняя идеология частной практики профессий дает простой ответ: клиент всего один, и это человек, который обращается за услугами и принимает их на условиях, диктуемых профессией. Этого явно не может быть, когда обращение поступает иначе. Но между этой ситуацией и полным подчинением чиновника при тоталитарном режиме есть много промежуточных ступеней. В России врач должен – как агент Народной Республики, нуждающейся в том, чтобы каждый трудился, – стараться не удоставлять слишком многих как в достаточной мере больных, чтобы сидеть дома [См.: Field, 1958. См. также его статью: Field, 1953]. Но врач и медсестра, работающие на промышленность в нашей части мира, имеют в какой-то мере ту же проблему определения того, кто клиент: компания или работник-пациент. Проблема уступок требованиям или давлениям со стороны организаций-работодателей универсальна и всегда была таковой. Здесь я не буду разбирать многочисленные средства защиты от таких давлений, разработанные профессиональными группами или иными занятиями. Несомненно – и это можно доказать, – что складываются типы организаций, позволяющие поддерживать баланс между профессиональной свободой и контролем, необходимым в крупных организациях, заключающих в себе многочисленные виды позиций и многочисленные занятия.

На самом деле в недавних исследованиях выявились признаки одного большого парадокса. Частью лелеемой свободы работника-профессионала является не просто выполнение им своей работы по своему разумению и в согласии с собственной совестью, но также выбор собственного стиля работы и экономии усилий. Юристы,

практикующие в одиночку, – по крайней мере в той выборке, которая была обследована в Чикаго [Carlin, 1962]¹, – настоящие пленники и подпевалы своих клиентов. У них нет свободы выбрать какой-нибудь раздел права и стать в нем экспертами или специалистами. У большинства из них со временем практика сужается до особой категории рутинной работы: они становятся специалистами по умолчанию. Также обнаруживается все больше свидетельств того, что нечто похожее происходит с врачами, работающими индивидуально в некоторых районах больших городов и, возможно, других местах. Джо Л. Спэт обнаружил в Чикаго много врачей, у которых практика постепенно свелась к довольно низкому уровню промышленной медицины: лечению небольших ран, вызванных несчастными случаями, обследованию и лечению людей, заболевших на работе, и изготовлению надлежащих отчетов для страховых компаний и налоговых органов². Они тоже превратились в специалистов по умолчанию. Их нельзя назвать *общими практиками*, ведь случаи, которые им достаются, не являются случайной выборкой тех бед, которые происходят с людьми, а их знание – всесторонней выборкой из всего наличного медицинского знания.

И здесь мы сталкиваемся с парадоксом современной профессиональной свободы. Действенная свобода выбирать свою особую линию работы, иметь доступ к соответствующим клиентам и оборудованию, участвовать в том разговоре с активными и компетентными коллегами, который способствует оттачиванию знания и мастерства, организовывать свое время и усилия так, чтобы достигать этой цели, и даже свобода от принуждения к подчинению индивидуальным или коллективным обычаям и мнениям клиентов, видимо, во многих линиях работы гораздо выше у тех профессионалов, у которых есть работодатели и которые работают в сложных и даже бюрократических организациях, нежели у тех, кто, согласно традиционному понятию, вовлечен в независимую практику. Глубинный анализ этого парадокса и связанных с ним проблем является главной задачей социальной науки. И он будет по большей части сосредоточен на изучении профессий, старых и новых.

¹ Карлин сравнил выборку юристов, занятых в индивидуальных конторах, с другими юристами.

² Спэт (Spaeth) Дж. Л. «Промышленная медицина: низкостатусная отрасль профессии», неопубликованная магистерская диссертация, Чикагский университет, 1958.

Список источников

Дюркгейм Э. О разделении общественного труда / Пер. с фр. А.Б. Гофмана. М.: КАНОН, 1996. «Несколько замечаний о профессиональных группах». С. 5-38.

Маршалл Т.Х. Избранные очерки по социологии. М.: ИНИОН РАН, 2006. С. 238-259.

Carlin J.E. Lawyers on Their Own: A Study of Individual Practitioners in Chicago. New Brunswick: Rutgers, 1962.

Carr-Saunders A.M., Wilson P.A. The Professions. L.: Oxford, 1933.

Durkheim E. De la division du travail social. Préface à la deuxième édition. Paris: Félix Alcan, 1902. "Quelques Remarques sur les groupements professionnels".

Field M.G. Structured Strain in the Role of the Soviet Physician // American Journal of Sociology. 1953. Vol. LVIII, March. P. 493-502.

Field M.G. The Soviet Physician. Cambridge: Harvard, 1958.

Lewis R., Maude A. Professional People. L.: Phoenix House, 1952.

Marshall T.H. The Recent History of Professionalism in Relation to Social Structure and Social Policy // Canadian Journal of Economics and Political Science. 1939. Vol. 5, № 3. P. 325-240.

Reitzes D. Negroes and Medicine. Cambridge: Harvard, 1958.

Scharmann Th. Arbeit und Beruf. Tübingen: J.C.B. Mohr, 1956.

Spencer H. The Principles of Sociology. N.Y.: Appleton-Century-Crofts, 1896. XI, chap. I.

Volrad Deneke J.F. Die freien Berufe, Stuttgart: Friedrich Vanwerk Verlag, 1956.

Von Borch H. Obrigkeit und Widerstand: Zur politischen Soziologie des Beamtentums. Tübingen: J.C.B. Mohr, 1954.

Пер. с англ. В.Г. Николаева

Социология занятий и профессий Эверетта Хьюза: забытый интеллектуальный ресурс

Владимир Николаев

Эверетт Черрингтон Хьюз (1897-1983) – один из бесспорных классиков социологии занятий и профессий. В 1950-е годы под его руководством в Чикагском университете была инициирована программа изучения профессий, построенная на качественных методах и прежде всего на этнографическом наблюдении. Тип исследования занятий и профессий, разработанный Хьюзом и его учениками, стал серьезной альтернативой сформировавшемуся тогда же образцу исследования профессий (прежде всего медицины), базирующемуся на структурно-функциональных моделях Т. Парсонса и Р. Мертона; в разных модификациях он широко практикуется до сих пор.

Первым результатом этой программы стала волна монографических и журнальных публикаций по этнографии занятий и профессий (А.Л. Страусс, Г.С. Беккер, Б. Гир, Э. Гоффман, Р. Голд, Ф. Дэвис, Д. Рой и др.), в том числе книг «Парнишки в белых халатах» [Becker *et al.*, 1961] и «Изготовление остепененных» [Becker *et al.*, 1968]. Основным фокусом внимания в этих исследованиях была медицинская профессия, однако использованные в них методы были распространены на более широкий круг занятий; в частности, первыми этнографическими исследованиями подобного рода были охвачены мусорщики, таксисты, секретари УМСА, джазовые музыканты и так далее.

Тот факт, что эта исследовательская традиция с тех пор не прерывалась и существует по сей день, находится в явном противоречии с преобладающей сегодня оценкой значимости наследия Хьюза для этой области исследований. Последнюю в целом можно охарактеризовать как забвение и замалчивание. Имя Хьюза достаточно хорошо известно в кругу тех, кто имеет законное право числить себя его интеллектуальными наследниками (главным образом это символические интеракционисты), но хотя круг этот весьма широк, за его пределами Хьюз зачастую попросту неизвестен. Его понятия и идеи нередко используются без ссылок на его работы и даже без упоминания его имени.

Причины этого кроются отчасти в специфике самой социологии Хьюза, на что неизменно обращают внимание как его ученики, так и современные исследователи его научного наследия [см., например: Becker, 1999; Charoulie, 1996; Fine (ed.), 1995; Helmes-Hayes, 1998a, 1998b]¹. В каком-то смысле судьба Хьюзовской социологии профессий гомологична судьбе его социологического наследия в целом, и первую нельзя рассматривать отдельно от второй.

Своеобразие социологического наследия Хьюза

Прежде всего, если не брать исследовательские монографии, такие как «Рост института: Чикагское агентство недвижимости» (1928) и «Французская Канада в состоянии перехода» (1943), практически все его наследие – как и у большинства других социологов чикагской традиции – составляют очерки и статьи на разные темы. Его книги «Где встречаются народы: расовые и этнические фронтиры» (совместно с Х. Хьюз, 1952), «Люди и их работа» (1958) и «Социологический глаз» (1971) – не монографии, а сборники очерков и статей. Хотя среди малых работ Хьюза есть такие, которые можно отнести к категории теоретических (например, большую статью об институтах [Хьюз, 2004]), в них все же нет отчетливо выраженной теоретической фокусировки в легко опознаваемой ее форме. Ввиду отсутствия специальных теоретических трудов ни современники, ни социологи младших поколений в большинстве своем не воспринимали Хьюза как сколько-нибудь серьезного теоретика.

Невосприимчивость к теоретическому содержанию работ Хьюза – а то, что оно в них есть, очевидно для всякого, кто их читал, – обусловлена прежде всего самим типом теоретизирования, который им

¹ Заинтересованный читатель может также обратить внимание на следующие важные источники: Heath 1984; Simpson, 1972; Weiss, 1996.

практиковался. Последний является общим для всей чикагской традиции, базируется на прагматистских основаниях [Plummer, 1997. P. 117-196] и включает конструирование гибких понятийных рамок, соответствующих прагматистскому пониманию изучаемой реальности, и выстраивание в этих рамках совокупности гибко связанных содержательных обобщений на основе постоянной погруженности в полевые исследования и сравнение их результатов. Такого рода теория сама по себе противится переводению в формы, обеспечивающие ее долгосрочную фиксацию; она крайне плохо поддается формализации и малопригодна для таких важных в современной науке каналов передачи знания, как учебники и словарные и энциклопедические статьи. Основным способом передачи таких теорий и концепций являются нетипичные для бюрократизированной науки каналы: преподавание, неформальное общение, руководство исследованиями (передача знания из уст в уста и из рук в руки). Такой способ передачи ведет к тому, что в дисциплинарной памяти это знание закрепляется как некоторый набор общих принципов, понятий и способов теоретической работы, плотно инкорпорированных в исследовательскую практику и редко со всей ясностью проговариваемых; при этом соответствующие принципы, понятия и способы выводятся за пределы эксплицитных форм кодификации и передачи знания и не сохраняются в истории социологической теории как вербализированной и кодифицированной памяти дисциплины, доступной социологам за пределами традиции, в которой некодифицированное теоретическое знание передается. Механизм забвения таких теоретических вкладов держится на том, что они как инструменты организации эмпирических содержаний трудноотделимы от этих содержаний и требуют специальных усилий по переводу их в словесные формы, независимые от организуемого ими эмпирического материала. В этом отношении они сильно проигрывают теоретическим схемам, облеченным в уже готовые словесные формы, и принцип экономии усилий препятствует их проникновению в корпус специализированных текстов, легитимированных в научном сообществе в качестве авторитетных источников знания о значимых теоретических достижениях прошлого (учебников, словарей, энциклопедий, хрестоматий и антологий). Прошлое в этих источниках оказывается очищено от теоретических вкладов, неудобных для перевода в краткие резюме. Но тем самым оно оказывается очищено от теоретических достижений, теснее всего связанных с эмпирическими содержаниями, в пользу теорий, имеющих более схематичный, абстрактный, формалистический и схоластический характер.

Хьюз выпал из эксплицитной истории теоретической социологии так же, как и другие теоретики прагматистской чикагской традиции – Р.Э. Парк и Л. Вирт, – работавшие в том же русле. Та же судьба постигла теоретическое наследие поздних представителей этой традиции – А. Страусса, Г.С. Беккера и в меньшей степени Э. Гоффмана, – теоретические взгляды которых обычно редуцируются до частных концепций типа «укорененной теории», «теории ярлыков», «теории управления впечатлениями», «социальной драматургии», «теории стигматизации». В случае Хьюза дело обстоит даже еще хуже, поскольку его работы сфокусированы на темах, никак не ассоциирующихся с общей социологической теорией: профессиях, работе, расовых отношениях.

Если бы Хьюзова социология сводилась к специализированной работе с этими частными предметами и больше ничего в себе не содержала, то к ней можно было бы испытывать лишь исторический интерес. Но это не так. В работах Хьюза, посвященных разным предметам, присутствует единая, хотя и недостаточно эксплицированная, перспектива, придающая им когерентный характер и делающая их необычайно теоретически насыщенными. Сам Хьюз не очень-то пытался кодифицировать эту перспективу, но основополагающие ее элементы прописаны в разных его произведениях вполне ясно. В общих чертах она совпадает с «социально-экологическим подходом» Р.Э. Парка, но отличается понятийным аппаратом [Faught, 1980]. Р. Хелмс-Хейес удачно назвал эту перспективу «интерпретативной институциональной экологией» [Helmes-Hayes, 1998a]. Основные единицы, на которых она фокусирует внимание, – «институты» как «действующие предприятия». Они изучаются с нескольких точек зрения, и социологические интерпретации выстраиваются в их взаимной игре. Конститутивными для этого подхода являются две точки зрения: экологическая и интерпретативная (в том числе культурологическая и социально-психологическая). Другие аспекты институтов – экономические и политические – тоже принимаются во внимание, но в контексте, заданном этими двумя полюсами. Таким образом, Хьюзова перспектива ориентирована на многомерное синтетическое рассмотрение «институтов». Последние при этом трактуются как конкретные конфигурации взаимосвязанных действий множества участников, а не как «системы» или «институты вообще». В этом состоит своеобразие того подхода, который предложил Хьюз. Если иметь в виду, что институты – это деятельности людей и что в обществе нет ничего кроме этих деятельностей и того, что в этих деятельностях производится и воспроизводится, то становится понятно, что Хьюз предлагает многомерную рамку для

рассмотрения любых предметов, интересующих социологию, и что при подобном рассмотрении эти предметы (в том числе профессии) всегда оказываются помещенными в общий социологический контекст. К этому следует добавить, что социология Хьюза содержит весьма тонкий и сложный понятийный аппарат и что благодаря многомерной рамке в ней достигается сложное и оригинальное совмещение элементов и тем из социологий целого ряда признанных классиков, таких как Г. Зиммель, М. Вебер, Э. Дюркгейм, А.Р. Рэдклифф-Браун, Р.Э. Парк и др. [Николаев, 2009а, 2009б; Helmes-Nayes, 1998 a, 1998 b].

Хьюзова социология занятий и профессий является важной частью его социологии: многие теоретические идеи развиваются им в этой предметной области. Следует сказать, что она построена так же, как и его социология в целом. Она насыщена теоретическими понятиями и моделями, но последние никогда не могут быть без ущерба для смысла оторваны от тех конкретных проблем и контекстов, к которым они применяются. Их сила кроется как раз в этом теснейшем соединении с конкретными реалиями. Это соединение делает их эффективно работающими, а эмпирические детали и частности – не просто понятными, а наполняющимися множеством смыслов, ускользающих как от взгляда обывателя, так и от взгляда теоретиков, ориентированных более формально, нежели он и его собратья по чикагской традиции. Можно сказать, что *ключевое отличие Хьюзовой социологии занятий и профессий от других ее версий собственно и состоит в этом симбиотическом соединении с эмпирической фактурой*. Все стандартные социологические понятия при подобном соединении приобретают нестандартное и непривычное звучание, нередко двусмысленное, как, например, понятие «роль» (part), обозначающее одновременно и «часть» (part) «системы», которая тоже, в свою очередь, понимается совсем не так, как, скажем, в структурном функционализме. Все понятия в той социологии, которую оставил нам Хьюз, имеют более или менее смещенные значения (так же как и у его ученика Э. Гоффмана). Более или менее стандартные (внешне) понятия дополняются у Хьюза целым рядом нестандартных понятий, обычно заимствованных из обыденного языка, но используемых так же (в качестве формальных рамок), как и стандартные, и тоже в силу этого наполняющихся непривычными смыслами. В качестве примера можно привести понятие «ошибок в работе»: ошибки в работе могут совершаться не только врачами и юристами, но также профессиональными мошенниками, повивальными бабками, знахарями, проститутками, и всем им приходится как-то с ними

справляться, в том числе скрывать их от коллег и клиентов, а поскольку все они люди и их проблемы в каких-то чертах схожи, то делают они это стандартными способами, и эти способы делаются у Хьюза предметом специального изучения. Этот пример показывает, что особый способ обращения с понятиями, практиковавшийся Хьюзом, обуславливает и своеобразие в постановках вопросов. Таким образом, адекватное понимание Хьюзовой социологии занятий и профессий предполагает ясное понимание (1) многомерной схемы соотнесения, в которой рассматриваются занятия и профессии, (2) особого способа обращения с понятиями, (3) тесно связанного с ними своеобразия постановок вопросов. Непринятие во внимание любого из этих трех моментов ведет к непониманию того, что и как Хьюз делал.

Исходя из сказанного, наверное, нам следует воздержаться от попытки сделать то, что до сих пор никто не смог или не считал нужным сделать, а именно – систематизировать социологию занятий Хьюза и представить ее в том виде, в котором она могла бы войти в какой-нибудь учебник или словарь. Вместо этого мы сосредоточим внимание на нескольких важных ее сторонах, которые придают ей своеобразие и дают ей ряд преимуществ по сравнению с другими направлениями в этой области.

Резоны для возвращения к этому наследию можно подытожить таким образом. Во-первых, оно конститутивно для широкого потока сегодняшних исследований занятий/профессий и позволяет лучше понять их основания и более рефлексивно их проводить. Во-вторых, оно содержит оригинальное и доказавшее свою плодотворность сочетание теории, метода и эмпирического исследования, к которому мы стремимся, но достижению которого серьезно мешают внутрисоциологические специализации («департаментализации») и технологии («методологии») познания, выстроенные на их основе. В-третьих, у Хьюза мы находим понятия и образцы, настолько гибкие, что впитавшая их исследовательская традиция сохраняется уже более полувека, оказавшись, в отличие от более ригидных ее альтернатив, чрезвычайно жизнеспособной в изменчивых исторических условиях. Можно привести еще четвертый резон: российской социологии профессий, находящейся в состоянии становления, нужны высококачественные ресурсы для развития, и в наследии Хьюза они содержатся. Такая альтернатива, как, например, структурно-функциональный подход, пригодна для изучения современных занятий и профессий не более, чем для изучения других современных реалий.

Антропологический взгляд на мир занятий и профессий

Прежде всего, занятия/профессии не рассматриваются Хьюзом как самостоятельные саморазвивающиеся сущности или просто как институты в ряду других институтов, изучаемых отдельными отраслями социологии. Тут важно отметить два момента. Во-первых, занятия – это деятельности людей, и поскольку общество состоит из взаимосвязанных деятельностей, изучением занятий покрывается в каком-то смысле весь объем «общества» как предмета социологического изучения. (Ограничение, состоящее в том, что занятиями покрывается не вся сфера жизнедеятельности человека, в случае Хьюза почти недействительно, поскольку его подход предполагает соотнесение «трудовых» занятий с деятельностями, исключаемыми из категории «труда» в обыденном и стандартном социологическом мышлении.) Во-вторых, Хьюз отдает себе отчет в том, что занятия и профессии обособлены в обществе в относительно отдельный мир, но и в этом смысле занятия/профессии как институты имеют статус, не позволяющий поставить их в один ряд с другими институтами. С его точки зрения, занятие/профессия – это не частный объект исследования, а «центральный элемент общества, ключ к пониманию социальной структуры» [Hughes, 1971. P. 365]. Он подходит к делу по существу по-дюркгеймовски: как у Дюркгейма разделение труда служит ключом к пониманию структуры современного общества, так и Хьюз, изучая занятия/профессии, фокусирует внимание прежде всего на тех их аспектах, которые позволяют лучше понять, как (современное) общество устроено и как оно «работает». Любое занятие рассматривается в контексте более широкой конфигурации взаимодействий, составляющей общество. При этом, в отличие от стандартных «системных» подходов (типа структурно-функционального), он не ищет абстрактные связи отдельных занятий с другими занятиями и обществом в целом, а нацеливает внимание на обнаружение того, как конкретно люди в том или ином занятии взаимодействуют индивидуально и коллективно с конкретными «средами», в которых занятие функционирует. Эмпирическая (или «натуралистическая») заостренность Хьюзовской социологии не является «довеском» к стандартной теоретической риторике структурных функционалистов, а оборачивается на деле обнаружением совершенно других связей, нежели те, которые кажутся естественными и самоочевидными кабинетным искателям «функций» или теоретикам «обменов». Изучение профессий для Хьюза – не частная отрасль социологии, а общая социология, изучение самой ткани общества. Он пишет: «Максимальная польза <от изучения профессий> может быть получена... только тогда, когда социолог постоянно помнит о

своей конечной цели узнать побольше о социальном процессе вообще» [Hughes, 1971. Р. 283]. При этом социальный процесс, изучаемый в занятиях, сводится в конце концов к взаимосвязанным деятельности, с помощью и внутри которых люди решают свои проблемы (в том числе создаваемыми самими этими деятельностями). В занятия люди вовлечены *именно как люди*, и общие проблемы, которые они в них решают, являются более или менее стандартными и проистекающими из «человеческой природы». Соответственно, взгляд на занятия, принимаемый Хьюзом, является не только общесоциологическим, но и антропологическим. Этот подход роднит Хьюза с другими представителями чикагской традиции, начиная с Р.Э. Парка (его учителя) и заканчивая такими, как Э. Гоффман (его ученик).

Многомерное видение занятий/профессий: занятия/профессии в контексте разделения труда

Для подхода Хьюза к занятиям и профессиям характерно многомерное их видение. Профессиональные институты, как и прочие, рассматриваются как вписанные в контекст более широкой конфигурации взаимосвязанных и в той или иной степени организованных деятельностей, или в контекст того, что принято называть «разделением труда». Хотя этот контекст кажется при обращении к профессиям чуть ли не само собой разумеющимся, далеко не все подходы всерьез принимают его во внимание. У Хьюза же он не только принимается во внимание, но и является во многом определяющим для его подхода к изучению занятий.

Разделение труда рассматривается прежде всего как функциональное распределение деятельностей, то есть экологический порядок, но не только. Оно видится широко, в духе Дюркгейма [Hughes, 1971. Р. 286], как несводимое к техническому и экономическому его аспекту и обменам благами и услугами. Хьюз говорит, что есть ещё моральное, или «священное» разделение труда. Суть его состоит в том, что разные группы людей приобретают не только своего рода монополии на свои виды деятельности, но и преимущественное право определять те части реальности, которые оказываются в их ведении, и оценивать собственную деятельность (для обозначения этих прав вводятся такие важные понятия, как «лицензия» и «мандат»). Пользуясь этим правом, занятия, занимая некоторое место (нишу) в иерархическом порядке, борются за повышение своего статуса. Эта борьба за статус, равнозначная борьбе за выживание, есть борьба за сохранение и изменение ниши в экологическом порядке, но развер-

тывается она вовсе не в прямом взаимодействии между занятиями, а прежде всего во взаимодействии людей, вовлеченных в них, со своими клиентурами и публиками, и в значительной мере как продвижение и навязывание ими своих определений реальности, ценностей, систем оценки. Граница между занятием и остальным обществом имеет в значительной мере смысловой характер и описывается Хьюзом через различение обывательской и профессиональной культур. Речь идет о том, что обособившиеся занятия вырабатывают корпус «эзотерического» знания, реализующий их притязание на лучшее знание «природы некоторых вещей» (например, того, что такое «здоровье» и «болезнь», в случае медицины), и их услуги приобретают для их клиентур и публик «эзотерический» характер [Hughes, 1971. P. 374]. Все занятия стремятся к монополии на определение каких-то аспектов мира и работу с ними; действия, реализующие это стремление, разворачиваются в рамках экологического порядка и сказываются на нем, но имеют во многом не экологический и экономический, а политический и культурный характер. В рамках разделения труда все без исключения профессиональные группы, от самых престижных до самых непрестижных, обладают «способностью... порождать социальные правила и санкции и становиться непроницаемыми для попыток посторонних их контролировать» [Hughes, 1971. P. 365]. Стоит к этому добавить, что Хьюз рассматривает разделение труда не только между занятиями, но и внутри них, и это не два разных разделения труда, а одно, рассеянное искусственной границей, заданной сосредоточением взгляда на конкретном занятии как объекте изучения. Внимание к разделению труда внутри занятий является одной из своеобразных черт той версии социологии занятий/профессий, начало которой положил Хьюз.

Из только что представленного краткого описания видно, что контекст разделения труда, в котором Хьюз исследует занятия (не только внешний, но и внутренний для них), является многомерным и включает экологические, экономические, политические и культурные (смысловые) аспекты. В этих же множественных аспектах рассматриваются и сами занятия. Экологический и символическо-интеракционистский подходы, специфически совмещенные в предлагаемой Хьюзом перспективе, тесно переплетены друг с другом, но их отдельное рассмотрение поможет нам вычленивать в его социологии занятий и профессий еще несколько своеобразных черт.

Экологический контекст функциональных взаимосвязей, очищенный от смысловых (или ценностных) различий, позволяет Хьюзу включить в поле зрения социологии профессий виды дея-

тельности, часто ускользающие от внимания при других подходах к этой предметной области:

(1) неоплачиваемые занятия, такие, например, как ведение домашнего хозяйства и так далее;

(2) не только престижные занятия (например, такие образцовые случаи, как профессии врача или юриста), но и самые незаметные и непрестижные, часто связанные с выполнением «грязной работы» в буквальном ее смысле (например, работу мусорщика или труд медсестер в медицине);

(3) морально и юридически нелегитимные занятия/профессии, вообще не считаемые «профессиями» как таковыми, но часто представляющие собой виды регулярной занятости, приносящие доход (например, криминальные занятия типа «карманника», «медвежатника», рэкетира, сутенера);

(4) не только «исторические занятия», имеющие «название, лицензию, мандат, признанное место в схеме вещей», вплоть до сильного переживания преемственности и идентичности с героическими фигурами и героическим прошлым [Hughes, 1971. P. 293], но и всякие «еще-не», то есть еще только зарождающиеся, не закрепившиеся, неименованные занятия.

Все эти занятия втянуты в одну и ту же изменчивую конфигурацию, в которой занимают свои текущие места и борются за выживание и повышение своего статуса относительно других. Каждое занятие реагирует на изменения в других занятиях. В конце концов, все они конкурируют за необходимые для их выживания ресурсы, в том числе часто – за одни и те же. Как институты и «действующие предприятия» (going concerns), занятия нуждаются для своего выживания в рекрутировании новичков, привлечении клиентов, их внимания, времени, энергии, денег и так далее; в силу ограниченности ресурсов успехи одних занятий оборачиваются неудачей других, и целостная конфигурация занятий исторически меняется. Важным компонентом Хьюзовой социологии занятий является рассмотрение экологических процессов конкуренции (или «борьбы за выживание»), в ходе которых старые занятия умирают, их место занимают новые, какие-то занятия, завоевав престиж, превращаются в «профессии», а в каких-то занятиях под воздействием исторических условий и обстоятельств происходят серьезные внутренние трансформации. Помещение «занятий» и «профессий» в одно поле и эмпирический (исторический) подход к предмету позволяют Хьюзу детально исследовать процесс «профессионализации», то есть превращения занятий в профессии, и выявить такие его стороны, которые не схватываются другими подходами, в том числе связанные с

коллективными представлениями, идеологиями, престижем, властью (эти стороны изучаются у него с помощью понятий «лицензии» и «мандата»).

Интеракционистский подход к занятиям как деятельности позволяет Хьюзу соединить социологию занятий с социологией досуга, включив досуг в одно поле с работой как занятостью той или иной деятельностью с целью получения дохода (средств к существованию): о престиже занятия можно во многом судить по тому досугу, который он делает возможным; разные виды досуга сочленяются с разными видами занятий; распределение разных видов занятости и связанных с ними неравных престижей между членами общества соединяется с неравным распределением разных видов досуга и потребления.

Интерпретативная составляющая, вплетенная в Хьюзову многомерную перспективу, позволяет включить в поле зрения социально-психологический аспект занятий: связку занятий/профессий с человеческими Я и карьерами [см. Hughes 1997]. «Статус», понимаемый Хьюзом вслед за Парком как определенное место в обществе, делающее человека «персоной» (личностью), неотделим от того, в какое конкретное занятие человек вовлечен. У Хьюза в качестве синонима «статуса» чаще используется понятие «должность» [см.: Hughes, 1971. P. 132-140]. Борьба за «статус» (в указанном смысле), равнозначная борьбе за место в обществе, за общественное признание (престиж), за свое личностное бытие и, стало быть, за свою полноценную человечность, реализуется как борьба за присвоение «должностей» и их удержание. «Должность» является точкой соединения социальных структур и институтов с карьерами и биографиями. Антропологически мотивированные деятельности людей в «должностях», в которых реализуются занятия и профессии, являются двигателями тех самых процессов, которые изучаются социологией занятий. Соответственно, эти процессы не могут быть полностью изучены без интерпретации тех смыслов, которые оформляют и направляют человеческие усилия. Как говорит об этом Хьюз, «занятие, в сущности, это не какой-то особый набор деятельностей; это роль (part) индивида в какой-то продолжающейся системе деятельности» [Hughes, 1971. P. 286]. Речь идет по сути о том, что занятия в социологически значимом смысле конституируются не специализированными техническими деятельностями, из которых они складываются, а ролями, соотносящимися с другими ролями, и эти же роли придают форму человеческим биографиям и человеческим Я: через них биографии (или «карьеры») и личности деятельно сочленяются с разделением труда и, шире, социальной структурой.

Трактуя институты как конкретные действующие предприятия, а не как произвольно выделяемые и реифицируемые классы социальных сущностей, и рассматривая занятия в их институциональных средах, Хьюз эксплицирует проблематику сложных взаимосвязей занятий и профессий с организациями. Так, например, предметом его внимания становятся современные изменения в занятиях и профессиях, обусловленные тем, что между профессионалом и клиентом вклинивается в качестве посредника бюрократическая организация (частная или государственная). Эти изменения настолько существенны, что изучение занятий/профессий под углом зрения старой двухролевой модели «профессионал–клиент» становится неадекватным, хотя бы в силу того, что в новой ситуации появляется отсутствовавшая ранее проблема «кто клиент?» [Hughes, 1971. Р. 382]. В силу новых сложных связей между профессиями и организациями обретают особую значимость проблемы лояльности, власти, контроля над профессиональными группами и так далее.

Рассмотрение занятий в интеракционно-культурном контексте делает возможным уничтожение границы между социологией занятий/профессий и дисциплинарно обособившейся от нее социологией образования. Дело не сводится к тому, что процесс профессионализации предполагает обрастание занятия собственной образовательной инфраструктурой, длительной стадией профессиональной подготовки и посвящения в профессию как эзотерическое занятие и растущими личностными инвестициями в овладение профессией (с расчетом на то, что эти инвестиции окупятся). В интеракционном контексте граница между занятием/профессией и окружающим обществом является не только синхронической (между профессионалами и клиентами и публиками, с которыми они взаимодействуют в рамках выполнения своей работы), но и диахронической (между профессионалами и пока-еще-не-профессионалами, которых они посвящают в профессию в соответствующих образовательных учреждениях). В обоих случаях эта граница – культурная, то есть граница между носителями профессий профессиональных и бытовых культур. Такой подход не только содержательно обогащает социологию образования, фокусируя взгляд на образовании как, помимо прочего, усвоении «профессиональных культур» [Hughes, 1971. Р. 397-407], но и внедряет новые постановки вопросов в саму социологию занятий/профессий. Например:

Мы имеем... все возрастающее число занятий, стремящихся к титулу, престижу и привилегиям профессий, и большое число людей, пытающихся улучшить свой удел, обретая образование и другие квалификации для вхождения в профессии, – и все

это происходит в такое время, когда никто не может быть совершенно уверен, что какое-либо занятие будет сохранять свое текущее положение на всем временном отрезке нормальной человеческой карьеры или что науки и искусства, которыми человек овладеет, не устареют еще до того, как человеку настанет срок уйти на пенсию, и даже еще до того, как он доберется до хорошо оплачиваемой, уважаемой и надежной позиции [Hughes, 1971. P. 367].

Динамическое и процессуальное видение занятий/профессий

Для всей чикагской традиции, к которой относится Хьюз, характерно рассмотрение общества (прежде всего современного) как развертывающегося процесса. Соответственно, и у Хьюза исследование занятий вписано в анализ динамичного и изменяющегося общества. Занятия и профессиональные (occupational) структуры рассматриваются как изменчивые и восприимчивые к меняющимся историческим условиям и обстоятельствам. Он специально отмечает, что «деятельностные элементы и социальная функция, образующие любое занятие, являются историческими продуктами» [Hughes, 1971. P. 294]. Понимание историчности занятий делает недопустимым исследование их в соотнесении с абстрактными социальными средами; в любой исторический момент любое занятие оказывается таким, какое оно есть, в том конкретном контексте, в который оно деятельно инкорпорировано. Изучение медицины вообще или учителя вообще, игнорирующее эти исторические условия и обстоятельства, не позволяет уловить действительные социальные процессы. Примером неисторического подхода является структурно-функциональный анализ связи «врач–пациент» как связи, имеющей свою эндогенную логику. Образцы исследования профессий (включая ту же медицину), предложенные Хьюзом, в корне отличаются от таких статичных подходов, и эти отличия не ограничиваются разницей в акцентах, а касаются самих постановок вопросов и содержательной стороны проистекающего из них знания.

Один момент уже коротко упоминался: во всех странах профессии исторически переходят от частной практики к практике в рамках крупных сложных бюрократических организаций, и связь профессионала с клиентом становится лишь частью более широкого комплекса отношений [Hughes, 1971. P. 266]. Это сказывается на самих профессиях, и изменения в них могут быть поняты и объяснены только в контексте этого перехода.

Другим важным моментом в процессе профессионализации занятия, по Хьюзу, является отделение универсального от частного, теории от практики, связанное не только с внутренним развитием профессий и иерархий внутри них, но и с развитием особых образовательных отраслей, не привязанных к обычным практическим делам, а также развитием отстраненных от практики интеллектуальных интересов. Отстранение (*detachment*) рассматривается как компонент процесса профессионализации [Hughes, 1971. Р. 376-379]. Таким образом, социология занятий оказывается сочленена у Хьюза с социологией знания, и это сочленение придает ей своеобразие по сравнению с другими подходами в изучении занятий.

Еще один важный момент процесса профессионализации, внимание к которому обусловлено спецификой Хьюзова подхода, – это дифференциация разных видов карьер внутри профессии (прежде всего карьер практических и карьер исследовательских, преподавательских и административных) и сосредоточение престижа профессии в непрактических карьерах, отдаленных от практики как «грязной работы» [Hughes, 1971. Р. 369]. Ясное осознание этой внутренней дифференциации в занятиях/профессиях не только закрыло путь к абстрактным рассуждениям о профессиях как гомогенных единицах, но и привлекло исследовательское внимание к таким недооцениваемым ранее участникам трудовых «драм», как, например, медсестра в медицине.

Важно отметить, что хотя у Хьюза профессионализация трактуется в широком историческом масштабе, этот процесс изучается преимущественно эмпирически и в соотнесении с конкретными делами.

Метод

Хьюз был проповедником исследования *in situ*, трактуя полевую работу как этнографию, сочетающую в себе включенное наблюдение и разные виды интервью. В какой-то мере это связано с его антропологическим бэкграундом (по образованию он антрополог), однако не может быть к нему сведено. Это видение исследовательской работы органично соединяется с его пониманием природы человеческого общества и исторического своеобразия современного общества. Исследования *in situ*, трактуемые им как «изучение общества в действии» [Hughes, 1971. Р. 14], дают доступ к действительным социальным процессам и позволяют получать данные, на основе которых можно стоять надежные обобщения. Соответственно, его социология занятий практически реализовалась прежде всего как «этнография занятий». Видение социологии занятий/профессий как эмпи-

рической, или «натуралистической», науки было несовместимо с рядом удобных, но спекулятивных «теоретических схем», которые параллельно предлагались в этой области (например, Т. Парсонсом).

Внимательное отношение к эмпирической стороне дела не означало, между тем, ни «ползучего эмпиризма», лишенного каких-либо теоретических целей, ни индуктивного метода в грубом его понимании. Данные, собранные в поле, требовали организации, систематизации и генерализации. Основными инструментами решения этой задачи у Хьюза были понятия и сравнительный метод. Понятия (такие как «мандат», «лицензия», «грязная работа», «роль», «священное разделение труда», «ошибки в работе» и т.д.) использовались Хьюзом как эвристические, или «сенсibiliзирующие» понятия, как своего рода пустые формы, которые могут наполняться разными содержаниями, находимыми в ходе полевых исследований. Обобщения должны были, с его точки зрения, опираться на сравнение разных случаев и классов случаев. При этом сравнительный метод принял у Хьюза форму трансконтекстуальных сравнений, игнорирующих культурно закрепленные обыденные и научные классификации (например, сравнения развития образовательных институтов с развитием сект или сравнения мусорщиков, полиции, медиков, джазменов и эсэсовцев с помощью понятия «грязной работы»). В изучении занятий Хьюз широко практиковал соотнесение друг с другом престижных и непрестижных занятий (например, психиатров и проституток), полагая, что наличие общих проблем в разных занятиях сопряжено с наличием более или менее общих их решений и что знание об одних занятиях, более доступных для изучения, может быть стратегически использовано для получения довольно надежного знания о других, менее доступных и окутанных завесой секретности. Акцент на общесоциологических и антропологических проблемах делал применение этих нетривиальных методологических средств оправданным. Если в целом оценить познавательную стратегию Хьюза, построенную на этнографических полевых исследованиях, эвристических («сенсibiliзирующих») понятиях и сравнительном методе, то в общих чертах она совпадает с познавательными стратегиями социальных антропологов, наиболее близких ему по духу, таких как Р. Редфилд, А.Р. Рэдклифф-Браун и У. Ллойд Уорнер.

Список литературы

Николаев В.Г. Многомерные и редукционистские стратегии в чикагской социологии: случай человеческой экологии // Социологический журнал. 2009а. № 2. С. 18-55.

Николаев В.Г. Экологический аспект в социологии Э.Ч. Хьюза // *Личность. Культура. Общество.* 2009б. Т. XI. Вып. 2. № 48-49. С. 31-46.

Хьюз Э.Ч. Институты // *Социальные и гуманитарные науки за рубежом.* Сер. 11. Социология. 2004. № 1. С. 133-159; № 2. С. 129-165.

Becker H.S. The Chicago School, So-Called // *Qualitative Sociology.* 1999. Vol. 22. № 1. P. 3-12.

Becker H.S., Geer B., Hughes E.C., Strauss A.L. Boys in White: Student Culture of Medical School. Chicago: University of Chicago Press, 1961.

Becker H.S., Geer B., Hughes E.C. Making the Grade: The Academic Side of College Life. Chicago: John Wiley & Sons, Inc., 1968.

Chapoulie J.-M. Everett Hughes and the Chicago Tradition // *Sociological Theory.* 1996. Vol. 14. № 1. P. 3-29.

Faught J. Presuppositions of the Chicago School in the Work of Everett C. Hughes // *American Sociologist.* 1980. Vol. 15. № 1. P. 72-82.

Fine G.A. (ed.) A Second Chicago School? The Development of a Postwar American Sociology. Chicago, L.: The University of Chicago Press, 1995.

Heath C. Review Essay: Everett Cherrington Hughes (1987-1983): A Note on His Approach and Influence // *Sociology of Health and Illness.* 1984. Vol. 6. № 2. P. 218-237.

Helmes-Hayes R.C. Everett Hughes: Theorist of the Second Chicago School // *International Journal of Politics, Culture and Society.* 1998 (a). Vol. 11. № 4. P. 621-673.

Helmes-Hayes R.C. The Sociology of Going Concerns. Everett Hughes' Interpretive Institutional Ecology // *Tomasi L. (ed.)* The Tradition of the Chicago School of Sociology. Aldershot etc., 1998 (b). P. 217-250.

Hughes E.C. The Sociological Eye: Selected Papers. Chicago, N.Y.: Aldine-Atherton, 1971.

Hughes E.C. Careers // *Qualitative Sociology.* 1997. Vol. 20. № 3. P. 389-397.

Plummer K. (ed.) The Chicago School: Critical Assessment. Vol. II: («Theory, History and Foundations»). L., N.Y.: Routledge, 1997.

Simpson I.H. Continuities in the Sociology of Everett C. Hughes // *Sociological Quarterly.* 1972. Vol. 13. № 4. P. 547-559.

Weiss R.S. Remembrance of Everett Hughes // *Qualitative Sociology.* 1996. Vol. 19. № 4. P. 543-551.

Концепция эмоционального труда Арли Р. Хохшильд

Ольга Симонова

Одной из самых актуальных тенденций в современной социологии является исследование эмоциональной сферы человеческих взаимодействий. Современная социология все больше вводит эмоции в изучение социального действия, социальных структур и процессов, коллективного поведения, в том числе и в исследование профессий и родов занятий, собственно трудовых отношений. Как отрасль социологического знания социология эмоций сформировалась около сорока лет назад, в становлении этой области социологических исследований сыграли значительную роль работы американской исследовательницы Арли Рассел Хохшильд, которая исследовала эмоции на рабочем месте, в трудовых отношениях в сфере обслуживания, в отношениях «работник-клиент».

Цель настоящей статьи — представить концепцию эмоционального труда Хохшильд, ее объяснительные возможности, а также кратко обрисовать контекст, в котором сформировалась данная концепция. Сначала мы обозначим место теории Хохшильд, и особенно ее книги «Управляемое сердце», в контексте социологии работы и профессий. Затем будут раскрыты главные понятия концепции эмоционального труда – эмоции, эмоциональная работа или управление эмоциями, коммерциализация чувств / трансмутация чувств, собственно понятие эмоционального труда, эмоциональное отчуждение и другие. Эти понятия будут описываться в связи с эмпирическими исследованиями, которые провела Хохшильд.

Книга А.Р. Хохшильд «Управляемое сердце» и ее значение

А.Р. Хохшильд закончила факультет социологии Калифорнийского университета в Беркли, там же получила докторскую степень. В этом же университете она проработала до пенсии и покинула его в 2006 году. Она стала почетным профессором нескольких университетов мира. Хохшильд неоднократно получала премии за свою книгу «Управляемое сердце» (1983), например, премию Ч. Кули и премию Ч.Р. Миллса. Профессор Хохшильд много занималась проблемами женского труда, социальной политикой в отношении женщин в современном обществе, гендерными отношениями [основные труды: Hochschild, 1979; 1989; 1990; 1997; 1998; 2003б; 2003в].

Самой известной работой Хохшильд стала книга «Управляемое сердце: коммерциализация человеческих чувств» (1983), где на основе эмпирических исследований Хохшильд предложила концепцию «эмоциональной работы» и «эмоционального труда». Эти понятия отражают особенности эмоционального поведения человека в частной сфере, прежде всего в домашнем кругу, и в публичной сфере его профессии. Концепция «эмоционального труда» стала очень популярной и «запустила» проведение таких исследований в разных сегментах сферы обслуживания, и в результате многих исследований стали уточняться сами концепции Хохшильд. Ш. Болтон и Бойд отмечают, что в течение последних двадцати лет не было ни одной работы в социологии организаций, касающейся эмоций, где бы не ссылались на книгу «Управляемое сердце» [Bolton, Boyd, 2003. P. 289]. Хохшильд уловила одну из важных составляющих человеческого поведения в пространстве профессий и родов занятий – феномен управления эмоциями в непосредственных взаимодействиях с клиентами с целью привлечь больше покупателей или потребителей услуг, а значит повысить продуктивность и прибыльность организации. Исследования Хохшильд касаются в основном сферы обслуживания как одной из важных сфер современной капиталистической экономики, где главными в работе являются взаимодействия лицом-к-лицу с покупателями или клиентами, потребителями услуг. Однако большинство читателей и критиков Хохшильд восприняли ее тезисы как универсальные, то есть относящиеся ко всем родам занятий и профессиям, ко всем сферам экономики и как универсальные характеристики трудовых отношений вообще [см., например, Brook, 2009]. Эмоциональная работа стала исследоваться в разных профессиях и родах занятий, что в свою очередь привело к расширению, уточнению и

модификации концепций Хохшильд. Тем самым был продемонстрирован эвристический потенциал теории эмоционального труда. Теперь можно сказать, что каждый род занятий рассматривается как связанный с выражением определенных эмоций, а управление эмоциями формально или неформально считается необходимой квалификацией во многих профессиональных областях [см. Vincent, 2011].

Значение концепции эмоционального труда в контексте социологии работы и профессий

Тема работы и трудовых отношений некогда занимала центральное место в социологии, поскольку анализ общества в основном был сосредоточен на экономических отношениях в условиях капитализма и связанного с ними уклада жизни. Соответственно, ключевым статусом в современных обществах признавался профессиональный статус, а один из основных критериев стратификации – престиж и связанные с ним привилегии – рассматривался в первую очередь как престиж профессии. При этом статусные группы практически отождествлялись с профессиональными группами, а статусная стратификация – с профессиональной стратификацией. Судьба человека в обществе стала определяться спецификой его труда, работы, профессии, а профессиональная идентичность, профессиональное Я – заняли верхнюю позицию в иерархии личностной структуры, выполняющей интегрирующие функции и определяющей тип поведения личности в различных социальных контекстах и ситуациях.

Классическая социология, начиная с К. Маркса, М. Вебера, Э. Дюркгейма, В. Зомбарта, была непосредственно связана с трудовым поведением индивидов, их жизнью в профессиональных группах и коллективным поведением в рамках трудовых отношений. Однако в настоящее время ученые обращают внимание на драматическое снижение интереса к этой сфере социологических исследований. Согласно исследованиям С. Хэлфорда и Т. Стренглмена, социология работы являлась самой популярной отраслью научного исследования в 40-х–60-х годах XX века [Halford, Strangleman, 2009. P. 812]. Британские социологи утверждают, что социология работы сегодня оказалась предельно фрагментированной областью, где существуют диаметрально противоположные подходы, представителям которых не удается вступить друг с другом в конструктивный диалог [Ibid.]. Вследствие этого стала ослабляться главенствующая позиция социологии работы в академической со-

циологии, стали меняться ориентиры и ведущие теоретические представления о работе [см. об этом: Романов, Ярская-Смирнова, 2008]. К этой проблематике стали чаще обращаться представители других дисциплин, прежде всего экономических. Работа начала изучаться в таких сугубо прикладных дисциплинах, как менеджмент. Развитие менеджмента как научной и прикладной дисциплины со времени работ Ф. Тэйлора и Э. Мэйо привело к тому, что управление различными организациями стало отдельной профессией, на рынке услуг появились услуги консультанта по управлению. Бюрократизация практически всех сфер жизни современного общества привела к необходимости подготовки таких специалистов. Многочисленные бизнес-школы разных уровней подготовки заменили академическую социологию работы прикладным знанием, связанным с экономикой.

С нашей точки зрения, появление концепции эмоционального труда отчасти «оживило» социологию работы, поскольку эта концепция явилась одним из возможных методологических путей объединения разных областей социологии работы, где труд рассматривается как целостный процесс, включая физический, интеллектуальный и эмоциональный, во взаимодействии с другими людьми и организацией в целом. На протяжении двух последних десятилетий эмоции стали частью исследований организации, организационного поведения, где чувства работающих в ней людей подчинены организационным правилам, коммерциализированы. Мастерство управления эмоциями стало продаваемым товаром – «эмоциональным трудом». По мнению современных социологов, Хохшильд как раз

успешно соединяет идеи работы и эмоций, признавая, что социальные акторы способны выполнять эмоциональную работу, которая может использоваться как жизненная часть процесса капиталистического труда [Bolton, Boyd, 2003. P. 290].

Фрагментация социологии работы проявляется и в том, что ученые стали выделять социологию профессий, социологию организаций и собственно социологию работы, в которых исследуются отдельные проблемы вне связи с другими областями, а это затрудняет восприятие трудовых процессов. Эту проблему в свое время успешно решал Э.Ч. Хьюз, который подходил к работе как к занятию, независимо от того, является ли она престижной или нет, оплачиваемой или нет, законной или нет и так далее. Понятия профессии и работы практически отсылают к одному и тому же явлению – родам занятий. Но профессия означает работу, которая вос-

принимается и считается престижной: «термин профессия является символом желаемого представления о собственной работе и, стало быть, о собственном Я» [Хьюз, 2003. С. 141]. Основной особенностью работ Хьюза был их чисто социологический характер, поскольку он анализировал работу, выходя за рамки классовых и экономических теорий. Он искал не только формальные и институционализированные признаки профессий, но рассматривал их наряду с другими занятиями, другими работами, которые по определенным причинам не воспринимаются как профессии, не являются престижными. Иначе говоря, он включал в анализ определение ситуации самими действующими лицами, стремился принять во внимание смысловые содержания работы. При этом Хьюз трактовал работу как главное занятие в жизни человека:

Работа человека – это одна из тех вещей, по которой о нем судят, и, разумеется, одна из важнейших вещей, по которой он судит о себе сам... Это одна из важнейших частей его социальной идентичности, его Я и, по сути, его судьбы в той единственной жизни, которую ему предстоит прожить... [Хьюз, 2003. С. 139].

Карьера как жизненная траектория – ключевое понятие для социологии работы в духе Хьюза. Действительно, работа не может анализироваться только как относящаяся к экономической сфере жизни общества. Она включает в себя различные измерения – культурное, образовательное, биографическое и другие. Именно об этом сегодня ратуют социологи как об основании, на котором должны объединяться чрезвычайно разнообразные социологические исследования работы, разделения труда, трудовой организации. Идеи Хьюза стали развивать его ученики – Э. Гоффман, Г. Беккер, А. Стросс и другие. Они объединили в своих работах традиции Чикагской школы и идеи символического интеракционизма, способствуя тем самым их дальнейшему развитию. Именно идеи Э. Гоффмана инкорпорировала в свою теорию Хохшильд, поскольку эмоции на рабочем месте нуждаются в управлении для более эффективного исполнения работы, а работник должен управлять впечатлениями клиента для того, чтобы продать услуги или товары. Хохшильд ставит в центр своих исследований идентичность или Я индивида, поскольку управление эмоциями оказывает сильное воздействие на самоопределение работника в его основной деятельности, а это в свою очередь оказывает воздействие на отношения с клиентом, руководством, другими работниками, влияет на отношения в семье и часто обуславливает разного рода конфликты.

Т. Уотсон, анализируя современные тенденции в социологии работы, дает такое определение работы:

Это процесс выполнения заданий, обеспечивающий людям пропитание и формирующий их жизнь в рамках того социального и экономического контекста, в котором они существуют [Watson, 2009. P. 869].

Здесь учитывается не только социологический, но и базовый экономический контекст этого явления, а также формирование идентичности индивида посредством трудового процесса. Это позволяет включить и культурные переменные в изучение работы. В этом смысле можно сказать, что эмоциональный труд является неотъемлемой частью всех родов занятий.

Анализ работы должен включать рассмотрение всех уровней социальной структуры, а также разные переменные, которые позволяют исследовать трудовое поведение и трудовые отношения:

Одна из обычных неудач в изучении работы состоит в том, что обходят вниманием роль интеракционной системы. Институциональная матрица, в которой делается нечто для людей, несомненно, становится более сложной в наиболее профессиональных областях. ...Надлежащее изучение разделения труда будет включать взгляд на любую систему работы с точек зрения всех видов людей, в нее вовлеченных, независимо от того, является их позиция высокой или низкой, находятся ли они в центре системы или на ее периферии [Хьюз, 2009. P. 50-51].

В связи с этим Т. Уотсон пишет, что сегодня в работах разных исследователей складывается узнаваемый нарратив о трудовом поведении и трудовых отношениях. Суть этого нарратива – в описании «ультраконкурентоспособного мира», в котором главной целью является увеличение эффективности труда. Изменения в современном мире не являются чем-то совершенно новым, а обусловлены социальными причинами, о которых писали еще Э. Дюркгейм, К. Маркс, М. Вебер [Watson, 2009. P. 866]. Именно Хохшильд предложила концепцию эмоциональности, которая описывает поведение на работе в условиях борьбы за клиента и подчинения требованиям организации в погоне за прибылью. В этом конкурентном мире чувства работника становятся товаром. Менеджмент компаний и организаций сознательно и технологично использует эмоции работников для увеличения продаж, работник сам расценивает свои чувства как необходимое условие работы,

конкурирует со своими коллегами и даже проходит курс обучения (в некоторых случаях) для того, чтобы эффективнее использовать эмоции для воздействия на клиента или покупателя.

Необходимо добавить, что Хохшильд заинтересовалась именно сферой обслуживания, где эмоциональный труд наиболее очевиден, где его можно непосредственно наблюдать. А с 90-х годов XX века сфера обслуживания стала центральной темой в социологии работы или социологии труда, появилось множество эмпирических исследований трудового процесса в этой области, в том числе эмоций на рабочем месте.

В фокусе социологического изучения сферы обслуживания находятся отношения между работниками и потребителями услуг, клиентами или покупателями. Работники этой сферы в настоящее время составляют значительную часть рабочей силы в западных странах. Именно Хохшильд указывала, что 22% рабочей силы США были заняты в сфере услуг, где особенно выражен эмоциональный труд [Hochschild, 2003a. P. 10]. Д. Белл в работе «Переход к постиндустриальному обществу» писал, что рост сектора услуг означает, что «коммуникация» и «столкновение» – «ответ человеческого Я другому Я и обратно» – являются главными в рабочих отношениях сегодня [Bell, 1973]. На работе сегодня индивиды скорее общаются не с машинами, а с другими индивидами. В 2000 году уже 29% рабочей силы США составляли работники сферы обслуживания [Macdonald, 2009]. Резкое сокращение занятости в промышленном производстве привели к фундаментальной смене центра внимания социологов труда. В последнее время социологи, изучающие трудовую деятельность, все чаще фокусируются на сфере обслуживания и отношениях между клиентом и работником. Это можно наблюдать, изучая библиографию ключевых изданий по социологии труда [Korczyński, 2009. P. 952-953]. Раньше основное внимание социологов уделялось классовым конфликтам, забастовкам и работе профсоюзов. Исследования в основном проводились на крупных предприятиях, где рабочих мест в производственной сфере было гораздо больше, чем в сфере обслуживания. Однако число рабочих мест в сфере обслуживания по-прежнему растет, например, увеличивается концентрация рабочих мест в таких сервисных предприятиях как кол-центры (call-centers) [Korczyński, 2009. P. 953]. Теперь большее внимание уделяется, например, гендерным аспектам трудовых отношений, ведь все больше женщин вливается в общее разделение труда, в том числе и в сфере услуг, в которой сегодня они доминируют. По оценке Хохшильд, в конце 70-х и начале 80-х XX века около трети американ-

ских работников в разных родах занятий выполняли эмоциональный труд, среди них около половины составляли женщины [Hochschild, 2003а. Р. 11-12].

В рамках этой тенденции Хохшильд интересуется природа отношений работник-потребитель в современном обществе потребления. И потребитель, и работник, с точки зрения социологии работы, являются решающими для исследования эмоционального труда, а также для установления связей между социологией потребления и социологией труда или работы в целом. А. Хохшильд рассматривала следствия модели, которая заложена в емком выражении «Клиент всегда прав», и где за аксиому принимается доминирование потребителя. Однако дальнейшие разработки ее концепции привели к высвечиванию разных аспектов взаимоотношений клиент-работник, в том числе и то, в каких ситуациях работник обладает властью над клиентом [Bolton, 2005. Р. 698], а также заострили важный момент теории Хохшильд – тройную модель взаимоотношений на работе: работник-клиент-управляющий. Именно в такой модели отношений становится очевидны разные стороны эмоционального труда и характера работы в целом в современных обществах.

Кроме того, работы Хохшильд оказали влияние на гендерные, и в частности феминистские, исследования различных родов занятий и профессий. Например, К. Волковитц, опираясь на гендерный подход для изучения разделения труда, исследует «телесную работу» (body work) в тех родах занятий, которые раньше были неоплачиваемой работой, а затем стали неотъемлемой частью сферы услуг. Телесный или тактильный контакт играет большую роль во взаимодействиях представителей некоторых профессий сферы сервиса и здравоохранения, клиентов или пациентов. Понятие «телесной работы» подчеркивает особый характер такого профессионального труда (в основном женского) по сравнению с трудовыми практиками промышленного производства [см: Wolkowitz, 2009]. Телесная работа тесно связана с эмоциональным трудом, так как, например, уход за больными людьми требует доверия к их навыкам ручного труда и физического прикосновения. С помощью концепции телесной работы как легитимного элемента определенных видов профессиональной деятельности социологи могут описать микроуровень взаимодействий между работником и потребителем, динамику родов занятий, связанных с сервисом, в рамках более широких процессов и тенденций развития трудового рынка, трудовой миграции и других экономических тенденций. Таким образом, работа и отношения, связанные с ней, рассматриваются не только с

позиции гендерного подхода, но и как комплексное явление, включающее различные, ранее не исследовавшиеся, аспекты, такие как эмоции и телесный контакт.

«Управляемое сердце»: эмоции и эмоциональная работа

А. Хохшильд начинает изучение эмоций с точки зрения социологической теории, то есть с того, как социальные структуры и отдельные ситуации взаимодействия влияют на возбуждение и выражение эмоций, а затем обращается к сфере работы. В работе «Управляемое сердце» она отмечает, что чувства работников выступали для нее ключом к пониманию трудовых процессов [Hochschild, 2003а. Р. 24]. Главным в изучении эмоций для Хохшильд становится способность человека сдерживать, регулировать, изображать эмоции, сознательно и подсознательно манипулировать ими с целью достижения определенного результата во взаимодействии с другими людьми. Эмоции рассматриваются ею как сложные комплексы, которые включают физиологическую реакцию, телесные жесты, в частности мимику, голосовые жесты, например, интонацию, определения эмоции (словарь эмоций) и правила выражения эмоций, которые характерны для данной культуры и социального контекста [Turner, Stets, 2005. Р. 36-40].

Процесс управления эмоциями, с точки зрения Хохшильд, можно рассматривать как неотъемлемую часть самой эмоции, как ее динамическую характеристику. Эмоция понимается как состояние, основанное на связи телесной реакции и воображения, которое имеет сигнальную функцию, то есть предупреждает о внешних или внутренних событиях. Не каждая эмоция сигнализирует об опасности, но каждая сигнализирует Я индивида о взаимоотношениях и ситуациях, связанных с другими индивидами. При отсутствии эмоций у индивида нарушается система ориентации, нарушается работа памяти и фантазии [Hochschild, 2003а. Р. 29-30]. Эмоции, можно сказать, рассказывают о ситуации взаимодействия, в которой оказываются индивиды. В этих ситуациях для слаженного протекания социального взаимодействия и достижения целей участвующие в нем индивиды управляют эмоциями, осуществляя *эмоциональную работу* (emotional work).

Эмоция – это опыт тела, готовность к воображаемому действию. Так как тело готово к действию в физиологическом смысле, эмоция включает биологические процессы. Таким образом, когда мы управляем эмоцией, мы частично управ-

ляем готовностью тела для сознательно или бессознательно предвосхищаемого действия. Вот почему эмоциональная работа – это *работа*... Сознание вовлечено в процесс, посредством которого эмоции посылают сигналы индивиду... Эти сигналы являются сложными... поскольку включают реальность, по-новому воспринимаемую *по образу предшествующего ожидания*... Предшествующие ожидания подразумевают существование предшествующего self... Большинство из нас поддерживает предшествующее ожидание непрерывного self, но характер self подвержен глубокому социальному влиянию... и способ, которым эмоция посылает сигналы, также находится под влиянием социальных факторов [Hochschild, 1983. P. 221-222].

В этом смысле управление эмоциями является некоторым вмешательством в сигнальную функцию эмоций, однако соблюдение культурных правил выражения эмоций реализует также приспособительную функцию эмоций. Таким образом, Хохшильд под работой над эмоциями понимает действия, являющиеся попыткой изменить интенсивность или качественные характеристики эмоций. Эмоциональная работа шире, чем просто контроль над эмоциями или их подавление; она включает действия, направленные на возбуждение и изменение эмоций. Поэтому можно говорить о двух основных типах эмоциональной работы: возбуждение эмоции, где сознание сфокусировано на желательных эмоциях, которые отсутствуют в данный момент; и ее подавление, где сознание сосредоточивается на нежелательных эмоциях, которые в данный момент переживаются [Hochschild, 1979].

Хохшильд полагает, что в обществах формируется *эмоциональная культура*, которая включает представления о том, что люди должны чувствовать в разных типах ситуаций. Такая культура состоит из *эмоциональных идеологий*, содержащих перечень уместных эмоциональных реакций в основных сферах деятельности. Посредством социализации индивиды усваивают эмоциональные идеологии для разных контекстов действия, и сумма этих идеологий конституирует самые общие представления, свойственные эмоциональной культуре. В каждом специфическом контексте действий существуют два основных типа норм: *правила чувствования* (feeling rules) и *правила выражения чувств* (display rules) [Hochschild, 1979. P. 556-557]. Первые определяют, какие эмоции и с какой интенсивностью следует переживать и чувствовать в дан-

ной ситуации, должны эмоции быть негативными или позитивными, какова должна быть их длительность:

Все мы действуем как доморощенные психиатры, используя суждения, которые не могут быть проверены, в попытке определить, какие условия оправдывают такую интенсивность эмоций такого типа [Hochschild, 1979. P. 559].

Вторые правила предписывают, когда и как нужно выражать эмоции. Хохшильд полагает, что индивиды, следующие правилам выражения, вовлечены в поверхностные действия или поверхностное исполнение (*surface acting*). Поверхностное исполнение включает изменение внешнего выражения и поведения в соответствии с нормативными ожиданиями (например, люди часто «надевают счастливое лицо» там, где требуется быть счастливыми). В *глубинных действиях* или *глубинном исполнении*, *глубокой игре* индивид «работает» над чувствами для того, чтобы реально испытывать ожидаемые эмоции (*deep acting*) [Hochschild, 1979. P. 560-563]. Эти два набора правил отражают эмоциональную культуру и эмоциональные идеологии общества, направляющие поведение в каждой ситуации. Таким образом, эмоциональная работа – это действия, предпринимаемые для того, чтобы подчиниться правилам чувствования или изобразить подчинение.

Эмоциональная работа по Хохшильд может вестись как отдельно на когнитивном, экспрессивном и телесном уровнях, так и одновременно на всех [Hochschild, 1979. P. 562]. На когнитивном уровне телесная работа представляет собой «попытки изменить образы, идеи, мысли, для того чтобы изменить чувства, с ними связанные» [Hochschild, 1979. P. 564]. На телесном уровне эта работа связана с физическими проявлениями эмоций. Сюда Хохшильд относит контроль над дыханием, частотой пульса и так далее. Она подчеркивает, что при работе на соматическом уровне можно говорить о попытке как изменить наличествующие эмоции (например, человек пытается сдерживать дрожь страха), так и вызвать отсутствующие или недостаточные эмоции. И, наконец, на экспрессивном уровне эмоциональной работы Хохшильд анализирует использование экспрессивных символов, для того чтобы изменить внутреннее переживания, с ними связанные (например, попытка улыбаться, плакать и тому подобное). Они отличаются от простого изображения тем, что направлены на изменение переживаний, а не на их имитацию.

Суммируя вышесказанное, можно утверждать, что эмоциональная работа включает следующие компоненты: 1) управление

телом для возбуждения или подавления чувств; 2) поверхностное исполнение, когда человек продуцирует жесты, соответствующие той или иной эмоции, для создания определенного впечатления; 3) глубокое исполнение, когда помимо внешнего выражения люди стараются возбудить в самих себе те эмоции, которых требуют от них правила эмоциональной культуры; 4) работа сознания, когда человек обдумывает идеи, чтобы выработать определенные эмоции. В таком определении эмоциональная работа присуща всем социальным взаимодействиям между людьми, в любых социальных контекстах. Эмоциональная работа осуществляется в частной сфере, в родственных, дружеских, интимных отношениях, поскольку здесь люди тоже стремятся соответствовать эмоциональным правилам культуры. Но особенно эмоциональная работа очевидна в публичной сфере, где ограничений, как правило, больше, где больше инструментальных отношений.

От эмоциональной работы к эмоциональному труду

Эмоциональную работу в сферах профессиональной занятости Хохшильд называет *эмоциональным трудом* (emotional labor) и связывает этот тип труда с работой, родами занятий и профессий, которые требуют от работников контакта с публикой лицом-к-лицу и потому заставляют их генерировать «нужные» эмоции и осуществлять жесткий контроль над собственной эмоциональной активностью:

Я использую термин эмоциональный труд для обозначения управления чувствами для создания публично наблюдаемого лицевого и телесного выражения, эмоциональный труд продается за зарплату и поэтому имеет обменную стоимость (exchange value). Я использую синонимичные термины эмоциональная работа или управление эмоциями, которые относятся к тем же самым действиям, но в приватном контексте, где они имеют полезную стоимость (use value) [Hochschild, 2003a. P. 7].

Таким образом, исследовательница проводит важное теоретическое различие между эмоциональной работой, которая характерна для частной сферы индивидов, и эмоциональным трудом, который по сути и есть эмоциональная работа, осуществляемая на публике, в рабочих отношениях. То есть индивиды склонны всегда осуществлять эмоциональную работу, управлять эмоциями, разни-

ца только в контекстах осуществления этой работы и определенности вознаграждения за нее.

Хохшильд исследовала эмоциональный труд стюардесс и коллегторов (коллекторских агентств). И в том и в другом случае, главное качество хорошего работника – его эмоциональная выносливость. Для того чтобы уменьшить напряжение, работники пытаются сократить дистанцию между чувством и симулируемыми эмоциями.

В случае стюардесс эмоциональный стиль предложения услуг или сервиса является частью услуги или сервиса самого по себе... «любить работу» является частью самой работы... [Hochschild, 2003а. Р. 5-6].

Помимо того, что стюардессы выполняют физический и ментальный труд, они также осуществляют эмоциональный труд. Этот труд требует от человека вызывать или подавлять чувства для того, чтобы поддерживать выражение лица, которое производит соответствующее состояние сознания в *других*:

Этот труд требует координации сознания, разума, мышления и чувств и иногда требует участия всей нашей индивидуальности... Для стюардессы улыбка – это часть ее работы, также частью ее работы является скрывать усталость и раздражение, иначе ее труд провалится [Hochschild, 2003а. Р. 8].

Стюардесса должна выглядеть счастливой, по-матерински заботливой, чтобы клиенты чувствовали себя комфортно. Она должна вести себя как у себя дома в гостиной и считать клиентов своими гостями или даже друзьями [Hochschild, 2003а. Р. 118-121]. Руководство авиакомпаний убеждено, что если стюардессы убедят в этом клиента, то он еще раз воспользуется их услугами. Итак, эмоциональный труд – это

труд, требующий от индивида выводить или подавлять чувства для того, чтобы подтвердить или установить внешнее выражение (лица), которое производит нужное состояние сознания или мышления в *других* [Hochschild, 2003а. Р. 7].

Концепции эмоционального труда и эмоциональной работы основаны на представлении о правилах чувствования, которые определяют нормативную эмоциональную реакцию. Ключевое различие между ними заключается в том, что именно является мишенью эмоционального контроля. Эмоциональная работа фокусируется на контроле собственных эмоций для собственной пользы.

Эмоциональный труд требует управления эмоциями для влияния на эмоции другого человека. Другое различие между эмоциональным трудом и эмоциональной работой можно провести в отношении локуса эмоционального контроля. Эмоциональный труд представлен в рабочих условиях и направлен на покупателя или клиента. Эмоциональная работа есть в любом контексте. Хохшильд выделяет три критерия работы, для которой свойственен эмоциональный труд: взаимодействие лицом-к-лицу или голос-к-голосу, то есть контакт с публикой, производство эмоционального состояния в других людях и административный контроль над эмоциональной активностью.

Для того чтобы сформулировать вышеуказанные положения, Хохшильд провела в целом три отдельных исследования. Первое было осуществлено с целью наблюдения за тем, как люди разного пола и социального класса переживают эмоции и управляют ими и насколько осознают выполняемую эмоциональную работу. Она опросила около трехсот студентов Калифорнийского университета в Беркли. Главными были вопросы о значимых для них случаях, в которых студенты изменили ситуацию в соответствии с чувствами или изменили свои чувства для того, чтобы соответствовать ситуации. Респонденты описывали чувства с помощью глаголов: «пытался(лась), старалась(ся) сдержаться, подавить, позволить», что говорит, по мнению Хохшильда, о том, что в важных для них ситуациях люди склонны управлять эмоциями, осуществлять эмоциональную работу [Hochschild, 2003a. P. 12-13]. Вторым источником данных – наблюдение, интервью за стюардессами из американской авиакомпании Delta. Выбор профессии, изучение которой позволило Хохшильду сформулировать свои положения, не случаен: если Маркс в эпоху расцвета промышленного производства рассматривал рабочих, занимающихся физическим трудом на огромном предприятии, принадлежавшем капиталисту, то Хохшильд, понимая, что современное общество – это общество, где активно развивается сфера услуг, выбирает профессию обслуживающего персонала летного экипажа – труд бортпроводников. Данный выбор объекта исследования был обусловлен тремя причинами. Во-первых, это занятие не является уникальным и элитарным, но располагается между престижными профессиями и такими родами занятий как секретарская работа, работа официантов и прочие. Во-вторых, эта работа позволяет увидеть женщин и мужчин в одной и той же роли, когда они делают наравне одну и ту же работу (например, на секретарской работе преобладают женщины, среди пилотов – мужчины). И, в-третьих, в большинстве исследований про-

блемы женщин как работников часто смешиваются с проблемами того, что они пребывают в меньшинстве в данном занятии, тогда как в данном случае меньшинство составляют мужчины. Здесь, по мнению Хохшильд, отражаются и приватное, и публичное лицо эмоциональной системы человека.

Третьим источником для Хохшильд были интервью с коллекторами (bill collectors) из различных агентств, которые работают с клиентами в непосредственном контакте лицом-к-лицу или по телефону «голос-к-голосу». Различие между эмоциональным трудом коллекторов и бортпроводников заключается в том, что первым, в отличие от вторых, приходится демонстрировать на много более широкую палитру чувств. Коллекторы должны быть невозмутимыми, настойчивыми, иногда демонстрировать возмущение, гнев, недоверие и даже вести себя агрессивно, например, разговаривать командным голосом, тогда как стюардесса должна демонстрировать доверие, симпатию, добрую волю. Кроме того, Хохшильд было интересно то, что среди коллекторов преобладают мужчины, а среди бортпроводников – женщины. Таким образом, появляется возможность рассмотреть эмоциональный труд и среди женщин, и среди мужчин и заложить основу для изучения его гендерных характеристик. По словам Хохшильд, работники коллекторских агентств, как и стюардессы, участвуют в «корпоративном шоу» [Hochschild, 2003a. P. 15-16]. Иногда они умышленно понижают статус клиента с помощью недоверия и гнева, тогда как стюардессы повышают статус клиента с помощью выражения симпатии и заботы. Поэтому стюардессы и коллекторы представляют собой два экстрима профессиональных требований в отношении чувств. Те же принципы эмоционального труда, по мысли Хохшильд, применимы к самым различным родам занятий и самым различным чувствам, хотя в разной степени. Например, работник плавильного цеха не обязан выражать какие-либо эмоции на рабочем месте, потому что он не имеет дела с людьми. Однако он обязан взаимодействовать с коллегами и начальством, и здесь может осуществляться эмоциональная работа, переходящая в эмоциональный труд. Кассиры, врачи и юристы в большей степени вовлечены в эмоциональный труд, хотя и не в такой, как бортпроводники.

Хохшильд полагает, что в современном обществе драматически увеличивается объем эмоциональной работы, которую люди должны представлять. Это нелегкая работа, так как работникам приходится в определенной степени подавлять свои «истинные эмоции» в соответствии с требованиями культурных предписаний

и в частности с требованиями экономических корпораций или характера сервисных предприятий. Когда выражаемые чувства регулярно расходятся или отделяются от внутренних чувств, весьма вероятно самоотчуждение, потеря чувства Я, «эмоциональный диссонанс», что сказывается на других видах отношений. Такое отчуждение вследствие конфликта на уровне чувств типично для современных обществ, где цель социальных организаций – контролировать действующих индивидов посредством манипуляции их личными переживаниями [Hochschild, 1990]. Следует подчеркнуть, что Хохшильд рассматривает в основном осознанные эмоции, которые выражаются согласно правилам чувствования, хотя отмечает, что иногда и эмоциональная работа не полностью осознается¹.

Проводя различие между эмоциональной работой и эмоциональным трудом, которое указывает на частную и публичную сферы как социальные контексты управления эмоциями, Хохшильд вводит новое понятие, призванное отразить характер современных трудовых отношений и инструментальное отношение к эмоциям – *трансмутация* или *преобразование чувств* (transmutation). Эмоциональный труд представляет собой вид эмоциональной работы, процесс управления эмоциями в публичном мире работы, то есть коммерциализацию чувств (в некоторых интерпретациях – «коммодификацию чувств», что в общем одно и то же), которая происходит посредством трансмутации или преобразования эмоций из «частной сферы» в набор эмоций, демонстрирующихся клиенту в процессе взаимодействия:

Под громкой фразой «трансмутация эмоциональной системы» я намерена передать, что то, что мы делаем с чувствами в приватной сфере, часто бессознательно, сегодня часто подпадает под контроль организаций, социальной инженерии и подчиняется стремлению к прибыли [Hochschild, 2003a. P. 19].

Поэтому эмоции, которые демонстрирует работник, не всегда действительно переживаются, но это входит в обязанности работника, это оплачиваемый труд. Так, пассажир может не улыбаться, а бортпроводник обязан не только улыбаться, но и работать, постоянно выражая положительные эмоции. При этом Хохшильд

¹ Впоследствии на основании идей Хохшильд проводились исследования влияния бессознательных эмоциональных состояний, поскольку Хохшильд использовала некоторые идеи Фрейда для понимания роли эмоций в поведении человека [См., например: Theodosius, 2006. P. 901].

оставляет в стороне случаи, когда руководство или менеджмент компании не обязывает работников демонстрировать определенные эмоции и не оценивает эмоциональный труд. Она исследует случаи, когда организации формализуют правила чувствования и соответственно оплачивают эмоциональную работу. Поэтому компании проводят различные мероприятия для повышения квалификации в этой сфере, специально обучают управлению эмоциями на рабочем месте. Хохшильд проиллюстрировала роль организации в обучении бортпроводниц правилам чувствования, которые направляют их взаимодействия с клиентами.

Хохшильд считает, что эмоциональная выносливость (выдержка) является решающей в перформансе работников эмоционального труда. Эмоциональная выносливость – это «поддержание данного контролируемого чувства на длительный период времени» [Turner, Stets, 2005. Р. 39], работники должны инсценировать или симулировать эмоции в течение рабочего времени. Поэтому такого рода занятия сами по себе «отбирают» работников, поскольку «готовы» исполнять эмоциональный труд. В западной эмоциональной культуре индивиды проходят социализацию уже в детском возрасте, которая готовит их для будущей работы и исполнению эмоционального труда. По сути, это воспроизводство социальной структуры эмоционального труда через поколения. Посредством семейного контроля некоторые родители учат своих детей ценить чувства, которые готовят ребенка к эмоциональному труду. Ребенок учится подчиняться, при этом большинство правил фокусируется на детской конформности и на контроле над чувствами [Hochschild, 2003a. Р. 156-161].

Хохшильд отмечает, что для представителей средних и высших классов характерна работа с людьми, поэтому и эмоционального труда требуется больше, поэтому существуют гендерные модели и классовые образцы для вежливого (повседневного) и коммерческого использования человеческого чувства [Hochschild, 2003a. Р. 21]. Управление чувствами – это искусство, фундаментальное для цивилизованного общества, поэтому затраты на него всегда окупаются. Однако в случае трансмутации эмоциональной работы в эмоциональный труд происходят изменения в поведении индивидов, поскольку теперь чувства служат организациям, может происходить расхождение между переживаемыми и нужными в контексте работы эмоциями, в случае поверхностного и глубокого исполнения вероятны неудачи. Работник часто рискует потерять сигнальную функцию эмоции, поэтому даже если работник старается, могут происходить срывы представления и управления впе-

чатлениями клиента, что может отразиться как на личных переживаниях работника, так и на деятельности организации в целом. Хохшильд описывает случаи, когда компания старается избавляться от таких работников или отодвигать их на «задний план». Это отражается в принципах найма на работу определенного типа работников. К примеру, стюардесса должна быть молода, миловидна, энергична. Она должна уметь демонстрировать «женские» качества – заботливость, улыбочивость, сочувствие и даже услужливость. При выполнении эмоционального труда существует и конкуренция, ведущая к вытеснению тех, кто не справляется с выражением нужных эмоций.

Кроме того, современному обществу свойственны характеристики, которые увеличивают усилия в процессе управления чувствами. Одним из них по Хохшильд является относительная непредсказуемость или неопределенность социального мира. Индивиды вынуждены иметь дело с множеством социальных миров, контекстов и исполнять множество социальных ролей. В этой ситуации идентичность индивидов должна иметь определенность, не должна быть фрагментированной, но социальные условия для этого сегодня исчезают [Hochschild, 2003a. P. 22]. Поэтому люди обращаются к чувствам для того, чтобы определиться в ситуации, сформировать свои реакции на события. Отсюда сигнальная функция эмоций становится более важной, а коммерческое искажение этой сигнальной функции приобретает особое значение, возникает отчуждение от реально переживаемых эмоций. Эти процессы становятся характерными для современных трудовых отношений, особенно в сфере обслуживания. Так Хохшильд описывает современную модификацию отчуждения индивидов – отчуждение от своих аутентичных чувств, от своей идентичности, поскольку они теряют ориентацию в результате подавления сигнальной функции эмоций, в результате конфликтов с клиентами, коллегами, руководством, которые неизбежно возникают вследствие срывов эмоционального исполнения.

Таким образом, работники в теории Хохшильд предстают как зачастую вынужденные «любить» компанию, ее продукт и покупателей. С точки зрения некоторых исследователей, это портрет «эмоционально искалеченных деятелей» [Bolton, Boyd, 2003. P. 293], а ее концепция эмоционального труда является «абсолютистской» в своей реализации и последствиях [Korczynski, 2009; Tolich, 1993; Wouters, 1989a; Wouters, 1989b]. Однако то, что ученые называют «абсолютизмом», можно назвать целостной картиной трудовых отношений, хотя и не носящей исчерпывающий характер.

Хохшильд подметила важную тенденцию предприятий сферы обслуживания и вообще работы с клиентами, покупателями, потребителями. Способность человека управлять эмоциями коммодифицируется в современных обществах. И при поверхностном исполнении, и при глубоком исполнении продается услуга или товар, клиенты догадываются об этом. Эмоциональная вежливость и теплота является характерной чертой общества потребления. Более того, Хохшильд рассуждает об этом феномене, продолжая традиции классической социологии – марксистский анализ труда, рационализацию отношений людей во всех сферах жизни по М. Веберу, индивидуализацию как процесс, характерный для современных обществ, по Г. Зиммелю и Э. Дюркгейму.

Капиталистический характер труда проникает глубоко в индивидуальный мир работника и сам человек глубоко переживает социальные условия, в которых он оказался. Поверхностное исполнение ведет к отчуждению от «подлинного» Я, а глубокое исполнение – к изменению Я индивида [Hochschild, 2003a. P. 186-188]. Чувства трансформируются под воздействием организационной культуры, и «улыбка, настроение, чувство или отношение принадлежат скорее организации, а не Я индивида» [Hochschild, 2003a. P. 198]. Это означает, что работники отчасти теряют возможность сопротивляться этому процессу, теряют активность и контроль в отношениях одновременно с менеджментом и клиентами. Хохшильд описывает разные возможности сопротивления давлению организаций, которые стремятся к большей прибыли и заставляют работников трудиться все более интенсивно, в том числе и в сфере эмоционального труда. Работники могут не соблюдать правила, солидаризируясь с коллегами, обращаться в профсоюзы. Большая часть книги Хохшильд посвящена тому, что работники осознают свой эмоциональный труд, не хотят переживать стресс и пытаются сопротивляться давлению правил и требований организаций, которые нацелены на интенсификацию эмоционального труда с целью получения большей прибыли.

Заключение

Таким образом, современное общество и экономика предполагают мастерство в управлении эмоциями. Главным вкладом Хохшильд явилось то, что управление эмоциями, как и физический труд, требует сознательных усилий и тяжелой работы. Поэтому, по мнению современных британских социологов, исследование в области социологии работы обязательно должно вклю-

чать понятия «эмоционального труда» и «эмоциональной работы» [Bolton, Boyd, 2003. P. 297]. В самом общем смысле Хохшильд сделала попытку нанести субъекта эмоций на социологическую карту, связывая «эмоциональную работу, правила чувствования и социальную структуру» [Hochschild, 1979. P. 556]. Ее истолкование эмоций как объекта личностного управления позволило изучать их с социологической точки зрения, преодолеть в определенной мере традиционно психологические рамки исследования эмоций [см.: Bolton, Boyd, 2003; Fineman, 1993]. Главный вопрос, который поднимает Хохшильд: когда эмоциональная работа становится частью рыночных отношений? Она преобразуется в эмоциональный труд, продуктом которого является «удовлетворение покупателя». Хохшильд обратила внимание на активное вмешательство и руководство со стороны менеджмента экономических организаций в то, как работники управляют своими чувствами. Конфликт коммерческих и социальных правил чувствования объясняет напряжение, касающееся выражения эмоций на современном рабочем месте. В послесловии к юбилейному изданию «Управляемого сердца» Хохшильд утверждает, что эмоциональный труд является универсальным феноменом [Hochschild, 2003. P. 199-206]. Однако современные дискуссии по поводу концепции эмоционального труда и многочисленные эмпирические исследования показывают, что теория Хохшильд нуждается в развитии [см.: Bolton, Boyd, 2003; Bolton, Houlihan, 2005; Brook, 2009]. Она не учитывает многих явлений и процессов, характерных для трудовых отношений в современном обществе, непостоянного характера работы в сфере обслуживания и в производственной сфере. Оказывается, управление эмоциями зависит от характера самих родов занятий и профессий, а также от более широкого социального контекста, от общих социально-культурных условий и отдельных событий в обществе. Тем не менее, концепция эмоционального труда Хохшильд не теряет своего эвристического характера, она может пригодиться в исследовании многих современных родов занятий и профессий, которые связаны с непосредственными контактами людей (особенно в сфере услуг). Эмоциональная работа и эмоциональный труд могут привести к выявлению разных аспектов и особенностей определенного рода занятий, например, гендерные различия и гендерное неравенство, ролевые напряжения и формы взаимодействия работников и руководства. Важно, что такие находки могут иметь и сугубо прикладное значение: эмоциональный труд начинает осознаваться и цениться самими работниками и теми, кто управляет ими.

Список источников

Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. Мир профессий как поле антропологических исследований // Этнографическое обозрение. № 5. 2008. С. 3-17.

Хьюз Э.Ч. Работа и человеческое Я // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 11, Социология: РЖ. М.: ИНИОН РАН, 2003. № 4. С. 138-151.

Хьюз Э.Ч. Социальная роль и разделение труда // Социологические исследования. М.: ИС РАН, 2009. № 9. С. 50-51.

Bell D. The coming of post-industrial society. New York: Basic Books, 1973.

Bolton S.C., Boyd C. Trolley Dolly or skilled emotion manager and moving on from Hochschild's Managed Heart // Work, Employment and Society. London: Sage, 2003. Vol. 17. № 2. P. 289-308.

Bolton S.C., Houlihan M. The (mis)representation of customer service // Work, Employment and Society. London: Sage, 2005. Vol. 19. № 4. P. 685-703.

Brook P. The alienated heart: Hochschild's "emotional labour" thesis and the capitalist politics of alienation // Class and Capital. London: Sage, 2009. № 33. P. 7-31.

Fineman S. Emotion in organizations. London: Sage, 1993.

Halford S., Strangleman T. In search of the sociology of work: Past, present and future // Sociology. Cardiff: Sage Publication, 2009. Vol. 43. № 6. P. 812.

Hochschild A.R. Emotion work, feeling rules, and social structure // American Journal of Sociology. Chicago: Chicago University Press, 1979. № 85. P. 551-575.

Hochschild A.R. Ideology and emotion management: A perspective and path for future research // Research Agendas in the Sociology of Emotions / Ed. by T.D. Kemper. Albany: State University of New York press, 1990. P. 117-142.

Hochschild A. R. The managed heart: Commercialization of human feeling. Berkeley: University of California Press, 2003a.

Hochschild A.R. The second shift: Working parents and the revolution at home, with Anne Machung. New York: Viking Penguin, 1989.

Hochschild A.R. The time bind: When work becomes home and home becomes work. New York: Metropolitan/Holt, 1997.

Hochschild A. R. The sociology of emotion as a way of seeing // Emotions in social life: Critical themes and contemporary issues/ Ed. by G. Bendelow, S.J. Williams. London, New York: Routledge, 1998. P. 3-16.

Hochschild A.R. The commercialization of intimate life: Notes from home and work. San Francisco and Los Angeles: University of California Press, 2003б.

Hochschild A.R. Global woman: Nannies, maids and sex workers in the new economy. New York: Metropolitan Press, 2003в.

Korczynski M. The mystery customer: Continuing absences in the sociology of service work // *Sociology*. London: Sage, 2009. Vol. 43. № 5. P. 952–967.

Macdonald C., Merrill D. Intersectionality in the emotional proletariat // *Service work: Critical perspectives* / Ed. by M. Korczynski, C. Macdonald. New York: Routledge, 2009. P. 113–134.

Theodosius C. Recovering emotion from emotion management // *Sociology*. London: Sage Publication, 2006. Vol. 40. № 5. P. 893–910.

Tolich M. Alienating and liberating emotion at work // *Journal of Contemporary Ethnography*. London: Sage Publication, 1993. Vol. 22. № 3. P. 361–381.

Turner J.H., Stets J.E. The sociology of emotions. Cambridge: Cambridge Univ. press, 2005.

Vincent S. The emotional labour process: An essay on the economy of feelings // *Human Relations*. London: Sage, 2011. Vol. 64. № 10. P. 1369–1392.

Watson T.J. Work and the Sociological Imagination: The Need for Continuity and Change in the Study of Continuity and Change // *Sociology*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: SAGE Publications, 2009. Vol. 43. № 5. P. 861–877.

Wolkowitz C. Challenges boundaries: An autobiographical perspective on the sociology of work // *Sociology*. London: Sage, 2009. Vol. 43. №5. P. 846–860.

Wouters C. The sociology of emotions and flight attendants: Hochschild's Managed Heart // *Theory, Culture and Society*. London: Sage, 1989a. № 6. P. 95–123.

Wouters C. Response to Hochschild's reply // *Theory, Culture and Society*. London: Sage, 1989b. № 6. P. 447–450.

РАЗДЕЛ 2.

СТАТУСЫ И ТРАЕКТОРИИ ЗАНЯТОСТИ В ДИНАМИКЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПЕРЕМЕН

Институциональная профессионализация юристов в условиях государственного социализма и постсоциализма: сравнительный анализ организаций профессионального самоуправления в Польше и России

Рафаэль Мровчински

Профессии и профессиональные организации

С современной точки зрения группы занятости (*occupational groups*), обозначаемые как «профессии», отличаются привилегированным статусом в рамках систем разделения труда, основанных на рыночных отношениях. Они сталкиваются с существенно сниженным уровнем конкуренции по сравнению с другими группами в силу нормативных ограничений доступа к их сферам деятельности [Larson, 1977. P. 56. Siegrist, 1988. P. 27, P. 31] и обладают существенной автономией по отношению к государству. Как полагает Фрейдсон [Freidson, 2001], профессии следуют «третьей логике» социоэкономической координации, которая отличается как от рыночной, так и от иерархической (государственной или частно-организационной – то есть «бюрократической») форм управления.

В англоязычных странах профессии обрели свой нынешний статус в процессе учреждения ими специализированных ассоциаций и выдвижения требований к саморегулированию, которое обосновывались обычно в качестве оптимальной формы контроля за качеством их услуг [Abel, 1997. P. 121, P. 126]. С тех пор имидж коллегийных «сообществ в сообществе», автономно создающих и приме-

няющих на практике нормы профессиональной этики, является предпочтительным для профессионалов [Goode, 1957]. Однако они преуспели только в той степени, в которой их требования получали поддержку государства, в чьей власти закреплять профессиональные режимы саморегулирования. В противоположном случае, такие режимы остаются неэффективными.

В западной части континентальной Европы аналогичные группы занятости обрели профессиональный статус иным путем – государство инициировало принципы групповой регуляции, а стремление к автономии проявилось позже. Такая траектория развития была обозначена Зигристом [Siegrist, 1990] и МакКлелландом [McClelland, 1991] как «профессионализация сверху». В XX веке мы можем наблюдать тенденции к некоторому сходству характеристик профессий в континентальной Европе, Англии и Америке [Siegrist, 1990. P. 183].

В целом, выделяют три основных причины того, почему некоторые группы занятости смогли стать организованными профессиями, а другие – нет. Во-первых, оказываемые услуги считаются особенно важными с точки зрения общества в целом (или, по крайней мере, для критической массы потенциальных клиентов) и с точки зрения политических деятелей, поддерживающих профессиональную эксклюзивность и способствующих ее осуществлению [Dewe, 2006. P. 24, 27]. Во-вторых, для обеспечения качества услуг, считающегося адекватным, необходимы специальные академические знания, которые приобретаются лишь в процессе длительного обучения и получения высшего образования [Hughes, 1984. P. 375; Parsons, 1968. P. 536; Abel, 1997. P. 121; Evetts, 1999. P. 120; см. также статью Хьюза «Профессии» в этой книге]. И, наконец, в третьих, оказание профессиональных услуг предполагает длительный период практико-ориентированного обучения, поскольку применение научного, то есть обобщенного (*generalised*) знания к решению проблем конкретных клиентов, считается в большей степени своего рода «искусством», чем рутинной [Hughes, 1984, P. 375; Abel, 1997. P. 121; Evetts, 1999. P. 120; см. также статью Хьюза «Профессии» в этой книге].

Все три фактора являются тесно связанными друг с другом. Первый из них обосновывает необходимость контроля за предоставлением конкретных услуг. Успех или неудача группы занятости в достижении определенного статуса в основном зависит от умения убедить общественность (особенно потенциальных клиентов и политических деятелей) в том, что их сфера деятельности требует профессионального саморегулирования. Два других аспекта, находящих свое практическое применение в системах сертификации, позволяют

создать ограничения в доступе к этим видам деятельности [Larson, 1977. P. 72]. В то же время ссылки на эти два фактора (в особенности, последний) используются в качестве поддержки идеи коллективного саморегулирования. В качестве аргументации выступает тезис о том, что поскольку профессиональная деятельность требует специализированного научного знания и богатого практического опыта, то только сами представители определенной профессии могут адекватно оценить качество оказываемых услуг [Rüschemeyer, 1976. P. 12].

Объединения в форме профессиональных ассоциаций являются ключевым фактором успеха в процессе профессионализации, даже если государством установлен ряд ограничений и барьеров на пути профессионального закрытия. В данной статье этот процесс обозначен как «институциональная профессионализация».

Государственный социализм и профессии

Вопрос о существовании организованных профессий в обществах советского типа является достаточно спорным. Некоторые из известных авторов в области изучения профессий и общей теории профессионализации полагали, что объект их исследований – это феномен, характеризующий все современные индустриальные общества [Hughes, 1984. P. 374; Parsons, 1968. P. 545; Perkin, 1996]. Используя различную терминологию, они указывают на процессы, обозначаемые теоретиками системного подхода как «функциональная дифференциация» [Stichweh, 1996. P. 50. Schützeichel, 2007. P. 552], выступающие в качестве социогенетической основы возникновения «профессионального комплекса» [Parsons, 1968. P. 545]. С этой точки зрения в странах государственного социализма профессии появились благодаря созданию особых подсистем, функционирование которых было основано на научном знании и связанных с ним практическими навыками. Но другие авторы [Buchner-Jeziorska, Evetts, 1997] скептически пишут об отнесении ключевых групп занятых в таких подсистемах к полноценным профессиям в смысле западной социологии. Они указывают на то обстоятельство, что режимы советского типа эффективно контролировали все стороны социальной жизни, посредством включения их во всеобъемлющую систему «централизованного планирования». В таких условиях автономные профессиональные ассоциации не могли существовать. Отдельные индивиды, выполнявшие работу, аналогичную работе профессионалов в западных обществах, оставались обособленными и, следовательно, не могли создавать автономные структуры коллективного саморегулирования.

Не затрагивая общие вопросы, связанные с возможностями возникновения индивидуальной автономии, основанной на экспертном знании, в условиях структур иерархического управления ¹ [Krause, 1991. P. 28], я покажу в этой статье, как одна из групп занятости – адвокаты (*adwokaci*) – сумела сохранить в условиях режима государственного социализма пусть и ограниченную, но автономию.

Юридические профессии

Адвокатов, также как и врачей, зачастую называют «эталонными профессиями», сыгравшими ключевую роль на ранних этапах профессионализации в Северной Америке и Западной Европе [Abel, 1997. P. 118]. Они создали в глазах общественности образ дипломированного самозанятого специалиста – воплощение «классического» профессионала. С тех пор врачи и адвокаты также превратились в коллективные ролевые модели, которые пытаются имитировать другие группы занятых, стремящиеся обрести привилегированный профессиональный статус. Наконец, «эталонные профессии» стали приоритетным объектом исследований для социальных ученых, изучающих феномен профессионализации. Однако в этом контексте наблюдается существенный дисбаланс: профессия медика становилась объектом социологических исследований намного чаще, чем профессия юриста (адвоката). Это может быть отчасти связано с тем, что врачи намного раньше включились в процесс профессионализации в США, где и зародилась социология профессий. И лишь позднее ученые, проводившие аналогичные исследования в континентальной Европе, отметили тот факт, что юристы (адвокаты) здесь зачастую примеряют на себя роль «эталонной профессии» (*Masterprofession*) [McClelland, 1985. P. 244; Siegrist, 1988. P. 39].

Аналогичный аргумент об эталонности профессии юриста выдвигался и в контексте Восточной Европы досоциалистического периода [Geyer, 1985. P. 229]. Однако за исключением Чехии и ее южных регионов, позднее вошедших в ГДР, до прихода к власти «коммунистических партий» здесь преобладал аграрный сектор. В Восточной Европе фундаментальные общественные преобразования, которые привели к росту потребности во всесторонней системе правового регулирования и, следовательно, к росту числа юристов, произошли под лозунгом «строительства коммунизма». Это был подлинно диалектический процесс, поскольку провозглашаемой целью

¹ Категорию «структуры иерархического управления» в дальнейшем используется в качестве синонима понятию «бюрократия».

режима государственного социализма был переход к «коммунизму». На этой, как предполагалось – финальной, стадии развития человеческой истории, для регулирования общественных взаимоотношений, как ожидалось, не будут требоваться ни сам институт права, ни юристы. Марксистско-ленинская доктрина предсказывала «отмирание» государства в ходе данных преобразований. В действительности же партийно-государственный аппарат стал основной силой официальных общественных преобразований во всех странах Восточной Европы.

Государства советского типа действительно отмирали, однако данный процесс не был запланированным результатом социалистической политики, а являлся неожиданным эффектом информализации, произошедшей в официальных структурах иерархического управления. Эта институциональная «эрозия» была следствием децентрализованных действий множества акторов, преследовавших свои частные цели в рамках системы централизованного управления [Kharkhordin, 1999. P. 279]. Итогом данной скрытой, «сетевой» децентрализации стал системный коллапс в конце 1980-х годов [Solnick, 1999; Mrowczynski, 2010. P. 181-185] и в некоторых случаях фрагментация самого государства [Volkov, 2002. P. 151].

Трансформации восточноевропейских обществ в эпоху государственного социализма оказывали двойственное влияние на развитие института права и, следовательно, на формирование юридических профессий. Изначальная революционная эйфория основывалась на предположении, что все «буржуазные пережитки» исчезнут сразу с уничтожением старого строя. Однако этим иллюзиям было суждено рассеяться вскоре после формирования новых «коммунистических» властных структур. Чтобы режимы государственного социализма выжили в долгосрочной перспективе, требовалось восстановление и стабилизация общественного порядка. Данную цель нельзя было достигнуть исключительно с помощью жесткого централизованного управления и террора [Барцевский, 2000. С. 20]. Однако социалистические системы права существенно ограничивались доминирующим положением партийно-государственных структур, которые часто игнорировали и нарушали свои же правовые нормы. В связи с этим некоторые авторы [Sharlet, 1977. P. 155-156; Ioffe, 1985. P. 1; Staniszki, 1992. P. 79-82; Feldbrugge, 1992. P. xv-xvi; Zarusky, 2005. P. 98] предложили анализировать социалистические системы как особые формы «двойственных государств», ссылаясь на работу Эрнста Френкеля [Fraenkel, 2001] по праву и судопроизводству в нацистской Германии раннего периода. Френкель понимал под «двойственным государством» систему отправления правосудия, согласно

которой часть дел решалась в соответствии с юридическими нормами и стандартами надлежащей правовой процедуры («нормативное государство»), в то же время другие дела, даже очевидно схожие, однако считающиеся политическими (иногда лишь потому, что обвиняемый воспринимался как враг режима) подвергались манипуляциям, нарушавшим процессуальные нормы. Правовые нормы в таких случаях интерпретировались в соответствии с политически «желательным» результатом («прерогативное государство»). Более того, агенты «двойственного государства», особенно тайная полиция, могли принимать репрессивные меры в отношении реальных или вымышленных политических врагов вне рамок закона (например, помещение в концентрационные лагеря без суда). Обе сферы (нормативного и прерогативного государства) сосуществовали в нацистской Германии раннего периода в то время, когда Френкель работал адвокатом в Берлине. Он видел свою профессиональную роль в недопущении поглощения дел клиентов сферой «прерогативного государства» [Fraenkel, 2001. P. 44].

С восстановлением правовой системы при социализме, хотя и действовавшей с ограничениями, юридические профессии «возродились» в модифицированных организационных формах, основы которых были наследованы с дореволюционных времен [Булгакбаев, 1982. P.4; Huskey, 1986; Барцевский, 1997. С. 10; Быковская, 2003. С. 14]. Необходимо также отметить, что большевики и их восточноевропейские последователи разделяли враждебность своих предшественников – буржуазных революционеров – к институту профессии в целом и юридическим профессиям в частности [Rüschmeyer, 1976. P.11; Field, 1991. P. 46].

Закрытые коллегияльные сообщества, напоминавшие средневековые гильдии, воспринимались как пережиток старого режима (*ancien régime*) в революционной Франции и в США начала XIX века. Предполагалось, что свободные граждане смогут регулировать взаимодействия друг с другом самостоятельно, без посредничества юристов. Декларируемая цель революционного законотворчества состояла в упрощении правовых норм так, чтобы они были понятны каждому «здравомыслящему» индивиду. Как только стало очевидно, что полное устранение юридической экспертизы невозможно, было заявлено, что каждый гражданин должен иметь право выбирать своего судебного представителя без каких-либо формальных ограничений. В исторической перспективе процессы профессионализации во многих западных странах могут рассматриваться как особые формы постепенного осуществления профессионального закрытия в новых социально-политических условиях, возникших

после существенных ударов буржуазных революций по традиционной структуре профессиональных гильдий [Burgage, 1989; 2006]. Данное наблюдение дает довольно интересную перспективу для анализа развития профессиональных организаций в условиях государственного социализма и постсоциализма. Однако, необходимо учитывать тот факт, что процессы институциональной профессионализации в Восточной Европе протекали на фоне совершенно иных режимов политического и социально-экономического управления, а именно в условиях доминирования официальных партийно-государственных иерархий и неофициальных сетей, а не рыночных отношений и гражданских ассоциаций.

Профессиональные юристы в Польше и СССР/России

Профессиональные группы в рамках «юридических полей» [Bourdieu, 1987. P. 816-817] восточноевропейских стран частично схожи с аналогичными группами в западной части континента. Одна из общих характеристик – довольно жесткая сегментация по видам деятельности: судьи, прокуроры, адвокаты, корпоративные юристы (юрисконсульты) и нотариусы. Карьерные траектории в этих группах обычно разделяются на ранних этапах профессиональной биографии и довольно редко сходятся в дальнейшем. В этом смысле режимы государственного социализма даже предприняли более радикальные шаги. После «переходного» периода, для которого было характерно сочетание различных видов деятельности в сфере юридических услуг для физических лиц и организаций, новые законы (1939-го года в СССР и 1963-го года в Народной Республике Польша ¹) установили довольно жесткое разделение между адвокатами, которых отстранили от работы в государственных организациях, и юрисконсультами (*radcowie prawni*), которые могли работать лишь в качестве служащих [Барщевский, 2000. С. 24]. Другими словами, эти законы установили формальное разделение полномочий или юрисдикции (*jurisdictions*), по выражению Эббота [Abbott, 1988], двух разных подгрупп. Однако в СССР ограничения по юрисдикции не были столь жесткими, как в Народной Республике Польша, поскольку советские юрисконсульты также оказывали бесплатные юридические

¹ В Польше первые ограничения по оказанию адвокатами юридической помощи «единицам обобщественной экономики» были введены Распоряжением № 533 Совета Министров «О правовой службе на государственных предприятиях, в объединениях и государственных банках» от 13-го декабря 1961 года и окончательно закреплены новым законом об адвокатуре от 19-го декабря 1963 года.

услуги своим коллегам, сотрудникам организаций, в которых они работали, занимаясь при этом не только проблемами в области трудового законодательства, но и зачастую частными делами (семейное право) [Shelley, 1984. P. 116; Burrage, 1990. P. 448-450]. Тем не менее, адвокаты, принимавшие участие в исследовании Баррэджа в конце 1980-х, не ощущали конкуренции со стороны непрофессионалов или юрисконсультов; их беспокоило лишь появление «юридических кооперативов» [Burrage, 1990. P. 451, 453].

Адвокаты

В период «зрелого социализма» адвокатам позволялось предоставлять свои услуги лишь частным лицам (хотя существовали незначительные исключения из общего правила в обеих странах). Вследствие этого, основными сферами специализации адвокатов стали семейное и уголовное право. В то же время их статус был уникален. Если члены других профессиональных групп, включая врачей [см. Field, 1991. P. 49], были интегрированы непосредственно в централизованную партийно-государственную систему управления и являлись «работниками, зависимыми от государства» [Zaslavsky, 1995], то адвокаты обладали ключевыми характеристиками автономной профессии. В СССР они организовали региональные «коллегии адвокатов», обладавшие существенной коллективной автономией, несмотря на контроль со стороны Министерства юстиции [Burrage, 1990; Быковская, 2003. С. 18-19, 21].

Советские адвокаты должны были работать в «юридических консультациях», находящихся под руководством коллегий [Стецовский, 2001. С. 66; Барщевский, 1997. С. 14]. С одной стороны, юридические консультации рассматривались как коллективные учреждения, соответствующие социалистическим принципам. С другой стороны, отдельные адвокаты оказывали юридическую помощь за получаемые от клиентов гонорары, размер которых был четко регулирован Министерством юстиции [Jordan, 2005. P. 35]. В соответствии с принятыми нормами, этим специалистам приходилось отдавать существенную часть своего дохода в кассу юридической консультации. Многие пытались поправить свое материальное положение, принимая взятки от клиентов. Подобные практики назывались «МИКСТ» – сокращение от «максимальное использование клиента сверх таксы» [Rand, 1991. P. 12].

Польские адвокаты находились в схожей ситуации, прибегали к аналогичным неформальным практикам и также были вынуждены работать в «юридических консультационных бюро» (*zespól*

adwokacki) [Kuss, 1988. P. 24; Sadurski, 1988. P. 93; Kurczewski, 2000. P. 281; Krzemiński, 2005. P. 228-230]. Лишь в редких случаях польский министр юстиции выдавал специальное разрешение на частную практику [Krzemiński, 2005. P. 236-237]. Однако между польскими и советскими «юрконсультациями» было существенное отличие. В Польше председатели этих адвокатских образований избирались внутри коллектива и только потом утверждались региональными палатами адвокатов. В СССР председатели напрямую назначались сверху президиумом коллегии [Burrage, 1990. P. 460; Лазарева-Пацкая, 2011. С. 130-131].

Наиболее важное различие институционального положения адвокатов в двух рассматриваемых странах заключалось в наличии Верховного совета адвокатуры (*Naczelna Rada Adwokacka*) в Польше. Это была национальная головная организация региональных палат адвокатов (*Okręgowe Izby Adwokackie*), выполняющих функции советских коллегий [Redzik, 2007]. В 1982 году польским «Законом об адвокатуре» (который действует и сегодня, включая ряд более поздних поправок [Klatka, 2004. P. 3]) снова был созван Съезд адвокатуры, ранее организованный в 1956 году и упраздненный затем законом 1963 года [Kuss, 1988. P. 24; Sadurski, 1988. P. 96-101]¹. Таким образом, в социалистический период в Польше существовала национальная ассоциация адвокатов. После того, как в 1990 году контроль со стороны Министерства юстиции был существенно ограничен [Krzemiński, 2005. P. 238], появилась возможность развития мощной профессиональной организации.

Аналогичного представительства советских, а затем российских адвокатов не существовало вплоть до 2002 года. Во время горбачевской перестройки было несколько попыток создать межрегиональные и даже всесоюзные организации адвокатов, однако ни одна из них не могла претендовать на роль ассоциации, объединяющей под своим крылом всех практикующих юристов. В то же время существовавшие коллегии сдавали свои позиции – на уровне регионов они уже не являлись единственными в своем роде объединениями адво-

¹ Не санкционированный тогдашним законом Всепольский съезд адвокатов прошел в начале января 1981 года во время всплеска массового оппозиционного движения «Солидарность». Несмотря на введение военного положения в декабре 1981 году и силовое подавление оппозиции, основные постулаты съезда, касающиеся существенного расширения профессиональной автономии адвокатской корпорации, были включены в новый закон об адвокатуре от 26-го мая 1982 года. Адвокат Чеслав Яворский, защищавший тогда подсудимых в политических процессах, назвал это «польским парадоксом» [см. Redzik, 2007. P. 101].

катов, практикующих в частном порядке, поскольку новые конкурирующие организации, так называемые параллельные или альтернативные коллегии, росли как на дрожжах [Барщевский, 1997. С. 18; Барщевский, 2000. С. 4-5; Петрухин, 2000. С. 4; Сергеев, 2002. С. 32-33, 35; Jordan, 2005. С.71]. Лишь во время первого президентского срока Владимира Путина была создана централизованная организационная структура с палатами адвокатов в каждом регионе РФ, объединенными Федеральной палатой адвокатов. Соответственно, все адвокаты по закону обязаны являться членами данных структур [Karraß, Wedde, 2003. P. 301]. Однако, в действительности, российские адвокаты не обладают монопольным правом представительства в судах [Jordan, 2005. P. 127]. У польских адвокатов привилегия представительства в суде на данный момент ограничивается уголовным судопроизводством. В 1990-х годах дела семейного права (особенно дела по опеке над детьми) также были в эксклюзивной юрисдикции данной профессиональной группы.

До централизации российская адвокатура переживала период огромного количественного роста. Согласно разным оценкам, число адвокатов возросло в четыре [Jordan, 2005. P. 99] или даже пять раз [Karraß, Wedde, 2003. P. 300] в первое постсоциалистическое десятилетие. Здесь, впрочем, следует учитывать тот факт, что изначально соотношение количества адвокатов к общей численности населения в России было значительно ниже, чем в Польше. Рост в основном происходил за счет притока юристов из других профессиональных групп – особенно, прокуроров, следователей с юридическим образованием и юрисконсульты. Массовое увеличение численности выпускников юридических вузов также способствовало общему увеличению числа адвокатов [Jordan, 2005. P. 104; Turturica, 2006. P. 156]. Жесткий контроль допуска в профессию со стороны коллегий адвокатов и Министерства юстиции практически полностью исчез в 1990-е годы. Это существенно упростило выход за пределы государственного сектора, страдающего в это время от хронического дефицита денежных средств, и позволяло начать юристам зачастую более прибыльное оказание юридических услуг в рамках частной практики.

В Польше ситуация обстояла иначе: в период 1988-2000 годов профессиональная корпорация адвокатов выросла только на 7% [Kurczewski, 2000. P. 298]. Лишь в конце 2000-х годов темп роста существенно увеличился. В период с 2005 по 2010 годов число адвокатов возросло более чем на 30%, с 8 000 до 10 500 человек [NRA, 2010]. Одновременно, с самого начала постсоциалистических трансформаций начались ощутимые изменения институциональных форм, в которых протекала адвокатская практика. В 1988 году большин-

ство польских адвокатов работали в юридических консультациях (*zespoły adwokackie*) и лишь небольшая часть занималась практикой в индивидуальных кабинетах (*kancelarie indywidualne*). Уже в 1992 году их численное соотношение стало меняться в противоположную сторону. К концу первого постсоциалистического десятилетия лишь 365 адвокатов работали в консультациях, в то время как их коллеги, примерно 4 300 человек, практиковали в индивидуальных кабинетах или частных юридических фирмах [Kurczewski, 2000. P. 295].

В России преобразованные в своих функциях «коллегии адвокатов», не являющиеся уже региональными профессиональными корпорациями как в советские времена, а добровольными объединениями, остались самой распространенной формой адвокатской деятельности. На 31 декабря 2009 года в них, по официальным данным Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации, работали 44 483 адвоката, что составило 69,7% от общего числа членов этой профессиональной группы. Индивидуальные кабинеты учредила четверть адвокатов, а лишь 4,4% выбрали «адвокатское бюро» («партнерскую» юридическую фирму). Приблизительно 60% этих фирм было сосредоточено в Москве и Санкт-Петербурге [Лазарева-Пацкая, 2011а. С. 225-232].

В отличие от России, польская адвокатура могла эффективно контролировать доступ к профессии благодаря национальной организации Верховного совета адвокатуры. Данный институт был напрямую «наследован» с социалистических времен, но его первоначальные основы и традиции оформились еще в период между первой и второй мировыми войнами [Mazur, 1988. P. 21-22; Redzik, 2007. P. 47-53; Kotliński, 2008. P. 40-44]. Региональные коллегии в СССР, а затем в России, были не в состоянии самостоятельно создать национальную ассоциацию – инициатива исходила от государства. В результате была создана организационная структура, с первого взгляда напоминавшая немецкую систему Палат адвокатов (*Rechtsanwaltskammern*) [Karras, Wedde, 2003. P. 301], но в действительности, находившаяся под влиянием и контролем исполнительной власти [Jordan, 2005. P. 204-206].

Юрисконсульты

Несмотря на сильную организацию и традиционную автономию польская адвокатура столкнулась с серьезной конкуренцией со стороны юрисконсультов (*radcowie prawni*), превратившихся постепенно в параллельную профессиональную корпорацию бизнес-адвокатов. Они сегодня не только имеют численное преимущество (юрисконсульты – бизнес-адвокатов в три раза больше, чем адвока-

тов), они также более конкурентоспособны на прибыльном рынке юридических услуг, оказываемых частным предприятиям. С 1982 года все польские юрисконсульты, работавшие в то время исключительно как штатные юристы, принудительно состоят в региональных палатах, объединенных «Национальным советом юрисконсульттов» (*Krajowa Rada Radców Prawnych*). Создание второй ассоциации практикующих юристов было уникально для восточной Европы того времени. Организация юрисконсульттов очевидно подражала базовой структуре профессиональной ассоциации адвокатов. Однако в 1980-х их правомочность все еще была серьезно ограничена. Послевузовское обучение (*aplikacja*) организовывалось государственными арбитражными комиссиями. В это время польские адвокаты контролировали послевузовское обучение и прием в адвокатуру, несмотря на возможность вмешательства Министерства юстиции в этот процесс. После того, как в 1989 году «хозяйственные суды»¹ пришли на смену арбитражным комиссиям, полномочия в области обязательного послевузовского обучения были переданы палатам юрисконсульттов. Эти полномочия являются ключевыми для (профессионального) самоуправления, если следовать социологической теории профессионализации [Millerson, 1964; Larson, 1977. P. 47; Abel, 1997. P. 118].

В 1990-е годы профессиональная корпорация юрисконсульттов² принимала значительно больше количество «стажеров» (*aplikanci*) чем адвокатская корпорация. Ее состав вырос в этот период почти на 20% [Kurczewski, 2000. P. 298]. Польская адвокатура, напротив, оставалась в первое постсоциалистическое десятилетие наиболее закрытой из всех юридических профессий [Łojko, 2005. P. 81]. Темп роста числа польских юрисконсульттов был в три раза выше аналогичного показателя у адвокатов, однако он выглядит незначительным по сравнению с бурным ростом числа адвокатов в постсоветской России. Это свидетельствует о том, что юрисконсульты в Польше также обладали возможностью установить достаточно эффективный «контроль доступа» в профессию, то есть регулировать уровень её «социального закрытия».

Другое важное изменение касается сферы практической деятельности польских юрисконсульттов. В социалистический период они были исключительно штатными сотрудниками с окладом, од-

¹ «Хозяйственные суды» (*sądy gospodarcze*) являются польскими аналогами российских арбитражных судов.

² Далее я использую сложившиеся обозначения профессиональной специализации – юрисконсульт и бизнес-адвокат – как синонимы, но только при рассмотрении польского «кейса».

нако после 1989 года многие юрисконсульты открыли частные практики – в индивидуальном порядке или совместно с коллегами или адвокатами. Согласно польскому исследователю в сфере социологии права Яцеку Курчевскому, данная тенденция способствовала появлению трех профессиональных групп на рынке юридических услуг: адвокаты, не имеющие согласно закону и кодексу профессиональной этики права на трудовые отношения вне юридических фирм, юрисконсульты, самостоятельно практикующие как бизнес-адвокаты, и штатные юрисконсульты [Kurczewski, 2000. Р. 300]. Представители двух последних групп объединены в профессиональной корпорации юрисконсультов. Одновременно, несмотря на принадлежность к разным организациям, различия между адвокатами и «бизнес-адвокатами» незначительны и постепенно исчезают. Юрисконсультам законом запрещено работать в суде по уголовным делам. Их кодекс профессиональной этики чуть менее суров (например, в отношении рекламы; также разрешены все типы трудовых отношений, включая работу в правительственных организациях). Процесс смягчения различий между группой юрисконсультов, практикующих в частном порядке, и адвокатами можно обозначить как частичную «адвокатизацию» польских юрисконсультов. Потому я применяю к этой профессиональной группе термин «бизнес-адвокаты», чтобы подчеркнуть различия в сравнении с российскими юрисконсультами.

Предложения о слиянии обеих профессиональных корпораций в одну организацию, «Адвокатуру», озвучиваются время от времени, начиная с 1989 года. Однако, до сих пор Верховный совет адвокатуры успешно сопротивляется реализации подобного плана. Противники объединения делают особый акцент на возможности трудоустройства юрисконсультов в качестве корпоративных юристов. Руководство польской адвокатуры полагает, что трудовые отношения существенно ущемляют профессиональную независимость. «Гибкий» этический кодекс юрисконсультов/бизнес-адвокатов, более сильные тенденции их ассимиляции в предпринимательских и управленческих сферах, а также продолжительная традиция коллективной автономии польской адвокатуры по отношению к государственному аппарату рассматриваются в качестве дополнительных препятствий объединению. Критики такой политики адвокатуры (они есть и среди адвокатов) объясняют противостояние объединению распространенными опасениями адвокатов стать меньшинством в совместной корпорации: на сегодняшний день членство в польской адвокатуре имеют примерно 10 000 специалистов, в то

время как численность юрисконсульты/бизнес-адвокатов составляет около 30 000 [Gazeta Prawna от 26-го февраля 2010 года].

В отличие от польских коллег, советские юрисконсульты не имели своей организации, и даже после 1991 года не отмечено серьезных попыток создать профессиональную ассоциацию [Hendley et al., 2001. P. 710; Hendley, 2010]. В ходе исследования управленческих структур российских предприятий Хэндли и ее коллеги выявили, что к концу первого постсоветского десятилетия большинство юристов, работающих по найму, ограничивались работой в узких рамках сугубо юридической деятельности, такой как составление документов или ведение судебных процессов. В отличие от западных (особенно американских) коллег, они не участвовали в принятии стратегических решений или ведении бизнес-переговоров. Авторы исследования, проинтерпретируя полученные данные, пришли к выводу о том, что корпоративные юристы сохраняют свой низкий статус, унаследованный ими с советского периода. Они остались «неизменными агентами», так и не став «агентами перемен» [Hendley et al., 2001].

Результаты исследования Луизы Шелли [Shelley, 1984], посвященного советским юрисконсультам 1970-х, свидетельствуют о том, что некоторые представители данной группы по роду занятий играли важную роль в неформальном взаимодействии различных организационных элементов централизованной экономики (учреждений, предприятий, объединений). Соответственно, возникает вопрос: каким образом данная наиболее многочисленная группа советских юристов развивалась во время горбачевской перестройки и в последовавший затем период постсоциалистических преобразований. Удивительно, но исследований на эту тему практически нет.

На первый взгляд результаты исследований, проведенных Хэндли [Hendley et al., 2001; Hendley, 2010] и Шелли [Shelley, 1984], противоречат друг другу. Однако можно предположить, что те юрисконсульты, кто обладал наибольшей предприимчивостью и креативностью, в позднесоветский период или во время ранних рыночных реформ покинули государственные учреждения и начали частную практику как адвокаты в «юридических кооперативах» а потом в «параллельных коллегиях». Некоторые факты, косвенно подтверждающие данное предположение, можно найти в исследовании Памелы Джордан [Jordan, 2005]. Как уже упоминалось, она объясняла массовый количественный рост в 1990-х частично переходом государственных юрисконсульты в создаваемые организации адвокатов. Таким образом, по данному вопросу необходимо проведение дальнейшего исследования с целью изучения профессиональных биографий юрисконсульты в позднесоветский и постсоветский период.

Заключение

Во всех странах государственного социализма советский институциональный порядок выполнял функцию образца для организации почти всех сфер общественной жизни, включая регулирование деятельности профессиональных групп в юридической сфере. Несмотря на это, сравнительный анализ развитий в Польше и СССР указывает на существование важных различий. Данные, приведенные в статье, свидетельствуют о том, что адвокаты и юрисконсульты в Польской Народной Республике работали в организационных условиях, существенно отличавшихся от институциональных рамок профессиональной деятельности их советских коллег. Постсоциалистические преобразования обеих групп в двух странах пошли разными путями, следуя траекториям, обозначенным еще в период государственного социализма.

Различие это особенно заметно в случае с юрисконсультами – наиболее многочисленной группе практикующих юристов в обеих странах. Польские юрисконсульты смогли создать ядро профессиональной ассоциации еще в начале 1980-х годов. Изначально эта организация обладала существенно ограниченными полномочиями в области саморегуляции. Однако она функционировала в качестве костяка будущей полноценной организационной профессионализации юрисконсультов в беспокойное время постсоциалистических преобразований. В свою очередь, консолидация организационных основ профессии способствовала диверсификации индивидуальных форм деятельности, что привело к частичной «адвокатизации» юрисконсультов в 1990-2000-х годах. Но, несмотря на диверсификацию, польские юрисконсульты продолжают сохранять профессиональное единство в рамках одной корпоративной организации.

Что касается частичной «адвокатизации» юрисконсультов в России, то данный процесс был следствием иного тренда: это был скорее побочный эффект общей дезинтеграции советской системы адвокатуры (региональных коллегий) в 1990-х годах, позволивший некоторым юристам совершить побег из рушащихся государственных учреждений в стремительно растущие тогда «параллельные коллегии».

Различия между польскими и российскими юридическими профессиями невозможно объяснить лишь с точки зрения истории их организационной институционализации. Анализ, приведенный в статье, указывает на важность государственного регулирования в процессе профессионализации, а существенные различия двух бывших социалистических стран свидетельствуют об амбивалентности роли государства. Существование сильного государства, способного создать и поддерживать порядок в обществе, – один из наиболее

важных факторов, обуславливающих трансформацию группы людей, объединенных схожим видом деятельности, в профессию, и одновременно – серьезная угроза профессиональной автономии. В России масштабная фрагментация государственного аппарата, которая в 1990-х годах привела к его далеко идущей дисфункции, сделала институциональную профессионализацию невозможной. Как следствие, российским адвокатам приходится платить высокую цену за профессиональную реинтеграцию: принимать как должное вертикально интегрированную систему палат, предполагающую довольно жесткий административный надзор. Время покажет, смогут ли эти специалисты расширить свою коллективную автономию по отношению к государству, то есть исполнительной власти, избежав разрушения сложившейся организационной структуры.

Литература

Барцевский М. Организация и деятельность адвокатуры в России. Научно-практическое пособие. М.: Профобразование, 2000.

Барцевский М. Проблемы российской адвокатуры. Автореферат дис. ... доктор юридических наук. М.: МГЮА, 1997.

Булгакбаев А. Советская адвокатура. Алма-Ата: Издательство «Казахстан», 1982.

Быковская Е. Адвокатура Новосибирской области в 1920-1980-е годы. Автореферат дис. ... канд. ист. наук. Барнаул: Алтайский государственный университет, 2003.

Лазарева-Пацкая Н. Нормативное регулирование организации адвокатуры в СССР (1917-1991 годы) // Адвокатура России / Ред. Юрьев С.С. Москва: Юрайт, 2011. С. 112-134.

Лазарева-Пацкая Н. Формы адвокатских образований // Адвокатура России / Ред. Юрьев С.С. Москва: Юрайт, 2011а. С. 220-237.

Петрухин И.Л. Предисловие // Рассказывают адвокаты / Ред. Г.М. Резник. М.: МГКА, 2000. С. 3-6.

Сергеев В.И. Адвокатура. Гражданское общество. Государство. М.: Юрист, 2002.

Стецовский Ю. Исторический очерк формирования адвокатуры в России. М.: Российская академия адвокатуры им. Ф.Н. Плевако, 2001.

Abbott A. The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor. Chicago: Chicago University Press, 1988.

Abel R. American Lawyers // Lawyers. A Critical Reader / Edited by R. Abel. New York: The New Press, 1997. P. 117-128.

Bourdieu P. The Force of Law: Toward a Sociology of the Juridical Field // Hastings Law Journal. Vol. 38. 1987. P. 805–853.

Buchner-Jeziorska A., Evetts J. Regulating Professionals: The Polish Example // International Sociology. Vol. 12 № 1. 1997. P. 61-72.

Burrage M. Revolution as a Starting Point for the Comparative Analysis of the French, American, and English Legal Professions // *Lawyers in Society. Volume Three: Comparative Theories* / Edited by R. Abel, P. Lewis. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press, 1989. P. 322-374.

Burrage M. Advokatura: In Search of Professionalism and Pluralism in Moscow and Leningrad // *Law & Social Inquiry. Vol. 15. № 3. 1990. P. 433-478.*

Burrage M. Revolution and the Making of the Contemporary Legal Profession: England, France, and the United States. Oxford / New York: Oxford University Press, 2006.

Dewe B. Professionalisierungsverständnisse – eine berufssoziologische Betrachtung // *Professionalisierung im Gesundheitswesen. Positionen – Potentiale – Perspektiven* / Edited by J.Pundt. Bern: Verlag Hans Huber, 2006. P. 23-35.

Evetts J. Professionalisation and Professionalism: issues for inter-professional care // *Journal of Interprofessional Care. Vol. 13. № 2. 1999. P. 119–128.*

Feldbrugge F. The Emancipation of Soviet Law: A Foreword // *The Emancipation of Soviet Law* / Ed. by F.Feldbrugge. Dordrecht, Boston, Lancaster: Martinus Nijhoff Publishers, 1992.

Field M.G. The Hybrid Profession: Soviet Medicine. In: Anthony Jones (Hg.): *Professions and the State. Expertise and Autonomy in the Soviet Union and Eastern Europe.* Philadelphia: Temple University Press, 1991. P. 43–62.

Fraenkel E. Der Doppelstaat. Hamburg: Europäische Verlagsanstalt, 2001.

Freidson E. Professionalism. The Third Logic, Cambridge: The Polity Press, 2001.

Geyer D. Zwischen Bildungsbürgertum und Intelligenzija: Staatsdienst und akademische Professionalisierung im vorrevolutionären Rußland // *Bürgertum im 19. Jahrhundert. Band II: Wirtschaftsbürger und Bildungsbürger* / Edited by J.Kocka. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 1995. P. 207-230.

Goode W. Community Within a Community: The Professions // *American Sociological Review. Vol. 22. № 2. 1957. P. 194-200.*

Hendley K., Murrell P., Ryterman R. Agents of Change or Unchanging Agent? The Role of Lawyers within Russian Industrial Enterprises // *Law & Social Inquiry. Vol. 26. № 3. 2001. P. 685-715.*

Hendley K. The role of in-house counsel in post-Soviet Russia in the wake of privatization. In: *International Journal of the Legal Profession. Vol. 17. № 1. 2010. P. 5–34.*

Hughes E. Professions // *The Sociological Eye. Selected Papers.* New Brunswick, London: Transaction Books, 1984. P. 374-386.

Huskey E. Russian Lawyers and the Soviet State. The Origins and Development of the Soviet Bar, 1917-1939. Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1986.

Ioffe O. Soviet Law and Soviet Reality. Dordrecht, Boston, Lancaster: Martinus Nijhoff Publishers, 1985.

Jordan P. Defending Rights in Russia: Lawyers, the State, and Legal Reform in the Post-Soviet Era. Vancouver, Toronto: UBC Press, 2005.

Karraß J., Wedde R. Das Berufsrecht der Anwälte in der Russischen Föderation. Einführung und Textsammlung. Berlin: Berliner Wissenschafts-Verlag, 2003.

Kharkhordin O. The Collective and the Individual in Russia. A Study of Practices. Berkeley: University of California Press, 1999.

Klatka Z. Wykonywanie zawodu radcy prawnego i adwokata. Warszawa: C.H. Beck, 2004.

Kotliński T. Samorząd adwokacki w Drugiej Rzeczypospolitej. Warszawa: Naczelna Rada Adwokacka, 2008.

Krause E. Professions and the State in the Soviet Union and Eastern Europe: Theoretical Issues // Professions and the State. Expertise and Autonomy in the Soviet Union and Eastern Europe / Edited by A. Jones. Philadelphia: Temple University Press, 1991. P. 3-42.

Krzemiński Z. Historia warszawskiej adwokatury. Warszawa: C.H. Beck, 2005.

Kurczewski J. Wojna i pokój dwóch profesji prawniczych w Polsce // Prace Instytutu Stosowanych Nauk Społecznych. № 3. 2000. P. 278-302.

Kuss K. Die Rechtsanwaltschaft in der Volksrepublik Polen // Recht in Ost und West. № 32. 1988. P. 23-31.

Larson M. The Rise of Professionalism. A Sociological Analysis. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press, 1977.

Łojko E. Role i zadania prawników w zmieniającym się społeczeństwie. Raport z badań. Warszawa: Uniwersytet Warszawski, Wydział Prawa i Administracji, 2005.

Mazur E. Organizacja adwokatury w latach 1918-1988 // Palestra. № 11-12. 1988. P. 20-41.

McClelland C. Zur Professionalisierung der akademischen Berufe in Deutschland // Bildungsbürgertum im 19. Jahrhundert. Teil I: Bildungssystem und Professionalisierung im internationalen Vergleich / Edited by W.Conze, J.Kocka. Stuttgart: Klett-Cotta, 1985. P. 233-247.

McClelland C.E. The German Experience of Professionalization. Modern Learned Professions and Their Organizations from the Early Nineteenth Century to the Hitler Era. Cambridge, New York: Cambridge University Press, 1991.

Millerson G. The Qualifying Associations, London: Routledge, 1964.

Mrowczyński R. Im Netz der Hierarchien. Russlands sozialistische und postsozialistische Mittelschichten. Wiesbaden: VS – Verlag für Sozialwissenschaften, 2010.

NRA (Naczelna Rada Adwokacka) Raport o dostępności pomocy prawnej: Ilu naprawdę jest prawników w Polsce? 12.01.2010 // <http://www.nra.pl/nra.php?id=632&rtln=1>, download 10.06.2010.

Parsons T. Professions // International Encyclopedia of the Social Sciences / Edited by D.Sills. Vol. 12. The Macmillan Company & The Free Press, 1968. P. 536-547.

Perkin H. The Third Revolution. Professional Elites in the Modern World. London, New York: Routledge, 1996.

Rand R. Comrade Lawyer: Inside Soviet Justice in an Era of Reform. Boulder, Col., San Francisco, Oxford: Westview Press, 1991.

Redzik A. Zarys historii samorządu adwokackiego w Polsce. Warszawa: Naczelna Rada Adwokacka, 2007.

Rüschmeyer D. Juristen in Deutschland und den USA. Eine vergleichende Untersuchung von Anwaltschaft und Gesellschaft. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag, 1976.

Sadurski F. Adwokatura Polska w latach 1944-1988 // *Palestra*. № 11-12. 1988. P. 87-102.

Schützeichel R. Laien, Experten, Professionen // *Handbuch der Wissenssoziologie und Wissensforschung* / Edited by R.Schützeichel. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft, 2007. P. 546-578.

Sharlet R. Stalinism and Soviet Legal Culture // *Stalinism. Essays in Historical Interpretation* / Ed. by R.Tucker. New York, London: W W Norton & Company, 1977. P. 155-179.

Shelley L. Lawyers in Soviet Work Life. New Brunswick, N.J.: Rutgers University Press, 1984.

Siegrist H. Bürgerliche Berufe. Die Professionen und das Bürgertum // *Bürgerliche Berufe. Zur Sozialgeschichte der freien und akademischen Berufe im internationalen Vergleich* / Edited by H.Siegrist. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 1988. P. 11-48.

Siegrist H. Professionalization as a process: patterns, progression and discontinuity // *Professions in Theory and History. Rethinking the Study of the Professions* / Ed. by M.Burrage, R.Torstendahl. London, Newbury Park, New Delhi: Sage Publications, 1990. P. 177-202.

Solnick S. Stealing the State. Control and Collapse in Soviet Institutions. Cambridge Mass.: Harvard University Press, 1999.

Staniszki J. The Ontology of Socialism. Oxford: Clarendon, 1992.

Stichweh R. Professionen in einer funktional differenzierten Gesellschaft // *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns* / Ed. by A.Combe, W.Helsper. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1996. P. 49-69.

Turturica C. Law school accreditation in the New Independent States of the former Soviet Union: what steps for the future? // *International Journal of the Legal Profession*. Vol. 13. № 2. 2006. P. 153-183.

Volkov V. Violent Entrepreneurs. The Use of Force in the Making of Russian Capitalism. Ithaka, NY: Cornell University Press, 2002.

Zarusky J. Von der Autokratie zum Totalitarismus und wieder zurück. Staatsentwicklung und (fehlende) Rechtsstaatlichkeit in Rußland vom Reformzaren Alexander II. bis zu Putins gelenkter Demokratie // *Rechtsstaatlichkeit im Zeitalter der Globalisierung* / Ed. by R.Kappel, H.W.Tobler, P.Waldmann. Freiburg im Breisgau: Rombach, 2005. P. 97-132.

Zaslavsky V. Contemporary Russian Society and its Soviet Legacy: The Problem of State-Dependent Workers // *Social Change and Modernization: Lessons from Eastern Europe* / Ed. by B.Grancelli. Berlin et al.: de Gruyter, 1995. P. 45-62.

Перевод с англ. Ярослава Курсанова

Выход на профессиональную арену в Италии и Англии

Валентина Кузокреа

В статье профессии рассматриваются в качестве ресурсов, которые могут быть использованы выпускниками для планирования своей карьеры. В ходе глубинных интервью с шестидестью молодыми специалистами в сферах инженерного дела, управления персоналом и бухгалтерии из Италии и Англии была выявлена ключевая значимость процесса «становления в профессии». Особую важность данный процесс приобретает в контексте исследования роли престижного рода занятий в условиях современного общества. Полученные данные свидетельствуют о неоднозначности функционирования института профессии, в зависимости от особенностей конкретных «систем профессий» [Abbott, 1988] и «спектра оценочных суждений» [Lamont, Théveno, 2000], принятых в том или ином обществе. В Англии молодые специалисты выходят на профессиональную арену с целью обретения контроля над собственной карьерой: профессии воспринимаются как своего рода ворота во взрослый мир, как средства доступа в профессиональные сообщества и преодоления изолированности начинающих свой путь по карьерной лестнице. Их итальянские сверстники, напротив, фокусируются на необходимости преодоления барьеров, созданных профессиями. Профессиональные сферы воспринимаются здесь как бюрократические институты, взаимодействия с которыми следует избегать. Их неоднозначность вынуждает разрабатывать персональные стра-

тегии действия в сфере занятости. Таким образом, профессия может стать основой будущей карьеры, только если ее границы достаточно гибки.

Профессии в условиях гибких рынков

Можно сказать, что профессии формируют различные культурные базы, определяющие будущие карьерные траектории выпускников. В данной статье рассматривается неоднозначность института профессии, который может как способствовать, так и препятствовать реализации карьерных ожиданий молодых специалистов. Результаты шестидесяти нарративных интервью позволяют понять, насколько неоднозначным может быть его влияние в зависимости от «спектра оценочных суждений» [Lamont, Théveno, 2000], принятых в том или ином обществе.

В рамках социологии профессий рассматривается ряд вопросов, в различной степени связанных с их функционированием [Evetts, 2008; Dent, Whiteheads, 2002]. Под управлением профессиональной сферой Джулия Эветтс понимает «процесс формирования и реализации принципов оказания профессиональных услуг на институциональном уровне» [Evetts, 2008. P. 527]. Можно говорить о существовании прочного союза государства и института профессии [Kuhlmann, Vurau, 2008], возникшего вследствие взаимозависимости различных уровней законодательства и вырабатывающего решения для каждого отдельного случая. Генезис этого института в Италии и Англии различен [Prandstraller, 2003]. Правительство Италии издает закон, отражающий практическую значимость профессии и юридически закрепляющий её в так называемом 'albo' – квалификационном реестре. Другими словами, институт профессии учреждается «наверху». В Англии, напротив, профессионалы со схожими навыками могут свободно объединяться в группы, определяя правила и нормы собственной деятельности, с целью обозначения своей «территории» и отстаивания своих интересов. Профессии признаются «снизу вверх», а членство в профессиональном сообществе не является обязательным.

Согласно определениям, представленным в литературе, институт «профессии» (противопоставляемый «неквалифицированному труду») основан на сохранении так называемого «эзотерического знания» [White, 2006. P. 474] и процессе «посвящения» будущих профессионалов [Hughes, 1994. P. 389]. Члены профессионального сообщества обладают особыми навыками, «могут осуществлять деятельность и оказывать услуги так, как не могут другие» [Hughes,

1958] и социализируются под влиянием ключевых ценностей автономии, взаимного контроля и призвания [Rubery, 2005]. Идентичность профессионала конструируется вокруг так называемого «профессионального проекта», определяющего автономию и свободу действия. По мнению Гарольда Виленски, это следствие того, что

любые виды занятости, стремящиеся к осуществлению профессиональной власти, должны найти для этого техническую базу, отстоять уникальность стандартов обучения, а также убедить общественность, что предлагаемые ими услуги заслуживают доверия [Wilensky, 1964. P. 138].

Контроль обычно осуществляется с помощью документов, системы кредитов, отражающей профессиональную квалификацию и подтверждающей, что лишь определенные группы людей со специальной подготовкой могут заниматься специализированной деятельностью [Leicht, Fennel, 2001. P. 108]. Профессии поощряют молодых «новобранцев» вступать в игру, создавая сети своими собственными особыми способами, и, таким образом, осваивают определенный *этнос* [Savage, 1998. P. 66].

Однако, логика такой «особенности» проблематизируется данными, обсуждаемыми в данной статье, свидетельствующими, что профессии гарантируют преимущества только тем выпускникам, которые удовлетворяют определенным критериям. Сегодня профессионалы сталкиваются с новыми формами давления со стороны общества, а их заинтересованность в социальной закрытости все чаще вызывает подозрения. Выход на профессиональную арену может быть следствием поиска безопасной ниши занятости, которая в иных случаях может быть поставлена под угрозу. К тому же, привилегии более не гарантируются. В научной литературе два ключевых вопроса остаются без должного внимания. Почему выпускник должен сделать выбор в пользу одной из профессий (то есть какова должна быть его/ее мотивация)? Каковы отличительные особенности рекрутинга профессиональных кадров? В статье предпринимается попытка ответить на данные вопросы, используя материалы сравнительного исследования [Bourgeault et al., 2009], проведенного в Италии и Англии.

Теоретическая рамка и методология исследования

На эмпирическом уровне меня интересовало, как две группы профессионалов (одна – в Англии, другая – в Италии) позиционируют себя, оказавшись в рамках возможностей и ограничений своих

профессий. Здесь следует вспомнить категорию «стратегия действия», включающую

характерный путь решения проблем и характерный набор проблем, подлежащих решению. Данные стратегии зависят от навыков, стилей, привычек и возможностей (само)организации, усваиваемых извне, под влиянием культуры [Swidler, 1986. P. 86].

Обращение к репертуару культурных образцов позволяет людям лавировать между ситуациями, направляя свои действия в нужное русло [Swidler, 1986]. Становится ясным, каким образом «культура влияет на людей, моделируя социальные связи, мысли, чувства и действия» [Swidler, 2001. P. 79].

Люк Болтански и Лоран Тевено [Boltanski, Thévenot, 1999] полагают, что акцент следует делать на обосновании людьми целесообразности собственных действий, а также на их оценочных суждениях о действиях других. Ламон и Тевено расширяют рамки анализа [Lamont, Thévenot, 2000]: если существует понятие «американского мышления» [Wagner, 1999], то можно смело говорить об «английском» и «итальянском мышлении» применительно к планированию профессионального маршрута. По мнению этих авторов, в фокусе внимания исследователя должны быть «целесообразность», «значимость» и «ценность». Люди, обладая множеством способностей и потенциалом развития, неохотно отказываются от устоявшихся стратегий действия. Как правило, они «не готовы принять новые структурные возможности, требующие отказа от привычного образа жизни» [Swidler, 2001. P. 105]. Болтански и Тевено подчеркивают, что акторы могут «переключаться» между различными системами взглядов и принципами оценки в одних и тех же социальных условиях в зависимости от того, каким образом они определяют для себя конкретную ситуацию. Следовательно, контексты индивидуального восприятия обуславливаются культурой [Lamont, Thévenot, 2000].

Согласно данной точке зрения, представители различных стран по-разному используют одни и те же культурные «инструменты» для конструирования и оценки окружающего мира [Lamont, Thévenot, 2000. P. 9]. Необходимо исследовать «практическое обоснование и повседневную рефлексию, которые превращают социальную жизнь в процесс непрерывных практических достижений» [Silber, 2003. P. 429], а также палитру доводов и принципов оценки, применяемых людьми в процессе выбора наиболее верного или приемлемого действия. Данный подход составляет теоретическую базу статьи, хотя, на мой взгляд, такая схема поведения должна вос-

приниматься как довольно открытая, в силу рефлексивности, присущей действующим актерам.

Методология исследования включала проведение и анализ шестидесяти глубинных интервью с начинающими профессионалами в сферах управления человеческими ресурсами (HR), бухгалтерии и инженерии. Для анализа интервью двух групп (итальянской и английской) была выстроена сравнительная ось координат. Точки сравнения – определенные события в жизни информантов: окончание обучения; получение первого опыта на рынке труда и в профессиональной деятельности (при этом они продолжают двигаться в выбранном направлении, оставаясь готовыми к изменениям и карьерному росту). То, что исследование было проведено до начала мирового финансового кризиса, дало возможность выявить четкие различия в системах ценностей и стратегиях поведения в Италии и Англии. Профессии, выбранные для изучения, достаточно сбалансированы и устойчивы с точки зрения гендерного состава, институционализации образовательной подготовки, а также типа обязательной квалификации. Все они, тем не менее, легко подвергаются влиянию рыночных изменений.

В сравнительном исследовании осуществлен систематический подход к наблюдаемым различиям: мы предполагаем, что исследуемые контексты в равной степени релевантны. В период проведения полевого исследования в 2004-2005 годы в Англии и Италии наблюдались существенные различия в восприятии карьеры дипломированного специалиста. Продвижение по карьерной лестнице в Англии расценивалось как более привлекательное и в целом более успешное. Часть интервью были собраны в Кальяри и Неаполе, остальные – в юго-восточной части Англии. Данные страны были выбраны из-за различий в уровне гибкости сфер профессиональной деятельности. В Италии гибкость данной сферы остается феноменом трудоустройства, она не интегрирована в общую культурную и экономическую систему и применима лишь к определенным социальным группам и в определенный период времени. Выбор пал на Кальяри и Неаполь, поскольку сложившаяся в этих городах ситуация характерна для Южной Италии в целом: риторика «работы для выживания» является здесь общепринятой. В Англии интервью с профессионалами проводились на юго-востоке страны. Это позволило включить в анализ специалистов из Лондона, а также из небольших деревень, расположенных за пределами столичной сферы занятости. В выборку вошли как представители крупных транснациональных корпораций, так и сотрудники организаций сферы среднего и малого бизнеса.

Профессиональные маршруты в сферах инженерного дела, бухгалтерии и управления персоналом

По словам Дж. Эветс, «каждая профессия обладает набором типичных карьер» [Evetts, 1996. Р. 36]. Здесь речь пойдет об особенностях профессиональных маршрутов в сферах инженерии, бухгалтерии и подбора персонала, выявленных в ходе полевых исследований. Сравнительный анализ данных сфер ранее не проводился, а их взаимосвязь с возрастающей гибкостью рынков труда не учитывалась. Я попытаюсь найти ответы на следующие вопросы: каким должно быть образование? Какая квалификация считается лучшей? Обладание какими навыками делает процесс найма успешным? Влияет ли гендер на систему профессиональных маршрутов? А также, какой статус связан с той или иной профессией?

Инженеры

В Италии инженеры должны обладать высшим инженерным образованием. Мои собеседники окончили вуз еще до реализации реформы образования, то есть проходили подготовку в течение пяти лет. Формально, членство в профессиональном сообществе является обязательным, однако, я предполагаю, что оно необходимо лишь тем выпускникам, кто планирует свою монопрофессиональную карьеру. Гораздо важнее здесь типичные инженерные, так называемые «твердые» знания.

Относительно статуса, степени влияния и доступности, данная профессия в двух странах развивалась в различных направлениях. В Италии инженер был весьма престижным родом занятий в последние десятилетия. Кризис фордизма также ознаменовался сокращением числа доступных рабочих мест в среднем и крупном бизнесе по сравнению с предыдущим десятилетием. Следствием этого стало сокращение возможностей карьерного роста:

Все те, кто поступал на инженерные специальности... поступали таким образом, потому что так поступали их родители, взрослые, прошлое поколение, люди, занимавшие высокие, руководящие посты... Теперь, с одной стороны, экономика находится в застое, с другой – количество инженеров значительно превышает спрос на рынке, так что многие инженеры сейчас работают техниками или дизайнерами, или же вообще не работают, возможно, потому что все еще надеются и ждут чего-то от своей профессии (Клаудио, инженер ¹).

¹ Реальные имена респондентов заменены на псевдонимы. – *Прим. автора.*

Более того, итальянские инженеры отмечают, что столкнулись в действительности с «реальной» работой: непосредственным контактом с машинами и сооружениями вместо сугубо интеллектуального труда. И такая работа оказалось гораздо более тяжелой, чем они предполагали:

Инженер сегодня постоянно носит спецовку, грязные перчатки и каску, он на «ты» с мастером, который управляет ручным пультом или предохранителем. Раньше ничего подобного не могло быть. Инженер был «инженьери» (*s'Ingegneri*)¹, периодически он посещал цех, оставаясь в обычной одежде, только каску надевал... общался с механиками через третьих лиц... Это означает, что теперь он стал намного ближе к людям, осознал, что не должен быть отстраненным, занимаясь лишь разработками и подсчетами. Напротив, он, скажем так, живет одной жизнью с рабочими, в мире машин, он знает запахи, цвета и слухи этого мира... Следовательно, он стал более оперативным, даже если изначальный характер работы не являлся таковым (Андреа, инженер).

Профессия выглядит «гомогенной» с гендерной точки зрения, однако с каждым годом все больше женщин поступают на инженерные факультеты. Кроме того, выявить типичную трудовую траекторию инженера достаточно не просто: карьеры большинства из них непостоянны, непредсказуемы и развиваются случайным образом. В Англии совершенно иная ситуация: здесь эта профессия нетипична для выпускников, и связана с техническими навыками и опытом. Однако есть свидетельства того, что профессия стремительно развивается, особенно в сфере гражданского строительства, где многие специалисты воодушевлены открывающимися возможностями. Как следствие, инженеры в Англии крайне заинтересованы в придании нового, профессионального образа инженерному делу и стремятся к позиционированию себя как представителей профессии среднего класса с точки зрения престижа, социального признания и уровня заработной платы.

Управление персоналом (HR)

В Италии существует предвзятое мнение, что непрофессиональные или недоучившиеся управленцы обычно не уверены в выборе

¹ Официальное и очень почитаемое именование на сардинском диалекте. – Прим. автора.

своего пути. Выпускники по этой специальности часто имеют очень различающийся уровень подготовки и заполняют пробелы в знаниях с помощью различных видов дополнительного, послевузовского образования. Примечательно, что целесообразность получения послевузовской квалификации становится все более актуальным вопросом, однако отследить процесс профессионализации довольно сложно, поскольку HR – относительно новая область знания, формирование которой было далеко не однозначным. В силу отсутствия официального органа и соответствующей документальной базы, многие карьеры строятся без какой-либо определенной цели, хаотично и непоследовательно, следствием чего является проблема личностного самоопределения. Например, информант Роберто отметил, что его мать *«до сих пор не достигла того, что у него уже есть»*.

В Англии HR специалисты также могут иметь разное образование, однако здесь вступление в профессиональное сообщество имеет ключевое значение. Основным координирующим органом является CIPD¹, он ведет очень активную деятельность и организует мероприятия, вокруг которых бурлит жизнь профессионального HR-сообщества и формируются профессиональные связи. Практически все, кто вступают на этот путь, демонстрируют личную заинтересованность в развитии навыков понимания людей, стремление выступать в роли посредника в процессе взаимодействия групп и отдельных индивидов, независимо от того, занимаются ли они управлением, администрированием или стратегическим планированием развития фирмы. Людей с такими установками и навыками межличностного общения зачастую называют «душой компании». В данной сфере деятельности преобладают женщины, однако руководящие посты в основном занимают мужчины.

Большинство респондентов из Англии считают необходимым разделять ценности своих компаний. Расширение сектора управленческих услуг в Великобритании неоспоримо, учитывая его прямую взаимосвязь с ростом количества слияний и поглощений компаний, а следовательно – с усложнением структур управления. Тем более, что ключевую роль в данных процессах играют коммуникации [CIPD, 2007]. По данным Лицензированного института управления персоналом и кадрового развития, институт профессии управленца

¹ CIPD, Chartered Institute of Personnel and Development – Лицензированный институт управления персоналом и кадрового развития, профессиональная организация, осуществляющая подготовку менеджеров по персоналу, а также изучающая вопросы кадрового развития и повышения квалификации персонала; существует с 2000 года – *Прим. ред.*

пережил конфликт с государством, который пришелся как раз на период политических преобразований под руководством М. Тэтчер. Они сопровождались ограничением роли профсоюзов, имевших непосредственное отношение к «управлению кадрами» (устаревший аналог понятия «управление персоналом»). В конце 1980-х годов, когда из США пришел термин «управление человеческими ресурсами»¹, сложная взаимосвязь между «управлением персоналом» и профсоюзами начала слабеть. С победой лейбористской партии на выборах 1997 года профессия потеряла политическую значимость, стала более ориентирована на бизнес, а в 2000 году получила сертифицированный статус.

Бухгалтерский учет

Бухгалтерское дело обычно воспринимается как защищенная профессия, для которой характерен традиционный, стабильный набор профессиональных маршрутов. В Италии, проработав официально три года, выпускники экономических специальностей должны сдать квалификационный экзамен, после чего многие открывают собственное дело. Большинство моих респондентов уже достигли данного уровня, – основали собственный бизнес или совместное дело с друзьями и/или коллегами. Такая стратегия является наиболее популярной:

Я продолжаю сотрудничество с организацией, в которой я прошел три года обязательного обучения и сдавал государственный экзамен. Большую часть своего времени я уделяю этому сотрудничеству, но с января 2004 года я начал работать вместе со своими коллегами, с которыми мы еще и дружим. У нас общие расходы, и у каждого есть свои клиенты (Джулио, бухгалтер).

«Делать карьеру» в данном случае означает обретение статуса профессионала, получение признания в данной сфере и привлечение большего числа клиентов, несмотря на то, что такие фирмы остаются небольшими. Однако не все в данной сфере озабочены получением сертификата: некоторые практикуют, не имея такого документа (что, по их словам, лишь формальность, поскольку опыта вполне достаточно).

¹ HRM, Human Resources Management - управление человеческими ресурсами, направление менеджмента, базовой идеей которого является повышение производительности посредством создания благоприятных условий для деятельности сотрудников организации. – *Прим. ред.*

Напротив, бухгалтеры в Англии не обязаны иметь диплом экономической специальности или опыт ведения счетов. По их словам, в данной профессии гораздо более значимыми являются управленческие и коммуникативные навыки. По сути, основная работа заключается в общении с клиентами и удовлетворении их потребностей. Такой подход становится предметом разногласий, поскольку некоторые больше не идентифицируют себя со стереотипным образом бухгалтера как специалиста, работающего лишь с числами и счетами. Для большинства респондентов начать такую карьеру было удивительно легко. Например, Фил, получивший диплом по специальности менеджмент и начавший свою бухгалтерскую деятельность в Эссексе, описывает свой карьерный рост как вполне естественный:

Я начал с самой простой работы, потом стал работать с клиентами, под руководством других членов коллектива... теперь я сам управляю людьми. И... я готов помогать другим, кто, как и я когда-то... и потом они тоже, возможно, закончат с бухгалтерией... Это вид деятельности по интеграции и завершению работ. Постепенно учишься делать все больше и больше, начиная с небольших заданий и переходя к более серьезным (Фил, бухгалтер).

Согласно Джилл Рабери, примерно половина тех, кто начал карьеру в сфере бухгалтерии, продолжают работать в подобных фирмах, в то время как остальные уходят в бизнес [Rubery, 2005]. Бухгалтеры в Англии входят либо в АССА¹, либо являются представителями ICAEW². Сегодня это разделение становится еще более

¹ АССА, Association of Chartered Certified Accountants – Ассоциация присяжных сертифицированных бухгалтеров, некоммерческая международная организация профессиональных бухгалтеров, осуществляющая сертификацию финансовых работников. На сегодняшний день это самая популярная международная бухгалтерская ассоциация, чьи программы признаны ООН в качестве основы для создания единой международной квалификации бухгалтера и финансиста. – *Прим. ред.*

² ICAEW, Institute of Chartered Accountants in England and Wales – Институт присяжных бухгалтеров Англии и Уэльса был создан Королевской хартией в 1880 году. В 1970 году Институт положил начало разработке стандартов финансового учета. На сегодняшний день является крупнейшей в Великобритании и второй в мире по количеству членов независимой бухгалтерской организацией, занимающейся профессиональной подготовкой, приёмом квалификационных экзаменов, а также развитием бухгалтерской профессии в Англии и Уэльсе. – *Прим. ред.*

очевидным в связи с созданием ICAS¹. Принадлежность к данным организациям позволяет профессионалам указывать свою квалификацию (отличается у членов разных организаций) рядом со своей фамилией, а также осуществлять такие виды деятельности, как аудит, восстановление платёжеспособности компании и операции с ценными бумагами, которые юридически запрещены лицам, не состоящим в профессиональных ассоциациях. В целом, получение сертификата – основное условие повышения уровня заработной платы и, что наиболее важно, уникальная возможность отработки профессиональных навыков: самое страшное – провалить экзамен и быть уволенным. Сертификация – своего рода грань между двумя группами профессионалов: одни продолжают работать в бухгалтерских фирмах с целью в дальнейшем стать совладельцами в этих компаниях, в то время как другие испытывают свои навыки в бизнесе.

Опыт вступления в профессиональную организацию

Данный раздел статьи посвящен опыту вступления в профессиональную организацию. Приведу здесь интересный случай – историю Антониэтты из Италии. Ей нравится работать бухгалтером, однако она несколько разочарована своим продвижением по карьерной лестнице; спустя шесть лет после получения диплома она отказалась от идеи открыть свое дело. У нее до сих пор нет постоянной работы и ей «не позволено» иметь своих клиентов. Учитывая, насколько скуден ее заработок, она осознает неустойчивость своего положения. Вместо обеспечения защищенности сертифицированность мешает ей во взаимоотношениях с коллегами: она работает сама по себе, становясь потенциальным соперником в конкурентной борьбе за клиентов. Представление о том, что коллеги могут «увести» клиента, соответствует идее об ограниченности ресурсов: успешен будет тот, кто «урвёт лучший кусок». Поэтому Антониэтта полагает, что ей не стоит афишировать свою квалификацию: если коллеги будут воспринимать ее как менее квалифицированного сотрудника, чем она есть на самом деле, ей будет легче работать. Таким образом, квалификация не всегда способствует обретению профессиональной иден-

¹ ICAS, Institute of Chartered Accountants of Scotland – Институт присяжных бухгалтеров Шотландии, независимая бухгалтерская организация, аналогичная Институту присяжных бухгалтеров Англии и Уэльса, охватывающая своей деятельностью Шотландию. Была сформирована в 1951 году путём объединения трёх обществ, создание которых датировалось 1854, 1855 и 1867 годами, и является, таким образом, самой древней в мире профессиональной бухгалтерской организацией. – *Прим. ред.*

тичности: она может стать барьером, который необходимо преодолеть.

В Италии законы и своды правил для профессионалов стали предметом недавних общественных дебатов. Дискуссии о реформировании сходятся на необходимости упрощения и стандартизации системы правил (*ordini*¹); отмене минимального взноса и упразднении института междисциплинарных «акционерных обществ» (*società per azioni, SpA*) для профессионалов из различных сфер деятельности. Это будет способствовать развитию свободной конкуренции, которая подразумевает возможность рекламировать свои услуги и предоставлять информацию об их стоимости потенциальным клиентам. В какой степени реализуются нововведения, и насколько значимым будет их влияние, предстоит узнать в будущем.

По мнению опрошенных из Англии, существует высокая степень институционализации профессий, что превращает их в богатый ресурс. Эта тема в ходе интервью возникла спонтанно: многие респонденты в своих высказываниях определяли профессии как важные и ресурсные институты, которые обеспечивают высокие стандарты в процессе трудовой деятельности, способствуют формированию чувства приобщенности и профессиональному самоопределению. На деле они гарантируют определенный уровень заработной платы, предоставляют рабочие места и распространяют информацию о вакансиях, организуют встречи на национальном и местном уровне, устраивают мероприятия и организуют доступ для «новичков», а также определяют стандартные профессиональные цели.

Последняя функция особенно важна для построения карьеры. Интервью с Кимберли, инженером по специальности, убедило меня в целесообразности вступления в профессиональные сообщества. Она показала мне документ, полученный от профессиональной ассоциации. В нем были перечислены навыки и умения, которые должны освоить молодые члены организации в течение трех лет обучения до получения сертификата. Каждый кандидат получает копию такого документа и может самостоятельно отслеживать свои достижения в соответствии с предложенной стандартной схемой. Это в значительной степени способствует интеграции членов ассоциации на раннем этапе.

Квалификации в Англии достаточно гибкие. Изменение карьерного маршрута возможно в том числе и для женщин, в случае если они переходят с должности бухгалтера на место управляющего в той же бухгалтерской фирме или даже при переходе в другую организа-

¹ От итал. *ordinare* – приводить в порядок, упорядочивать. – Прим. ред.

цию. Подобная смена рода деятельности считается приемлемой и протекает плавно. В Италии, напротив, не существует возможности уйти в другую профессию, не начав с нуля.

Границы профессий

В условиях «текучей современности» [Вауван, 2000; 2005] профессии становятся бесценным ресурсом, позволяющим не утонуть в быстрых водах гибкого рынка труда. Однако, есть и ряд негативных моментов: профессии могут становиться ловушкой для новичков, а также способствовать снижению самооценки и ощущению, что ты «застыл» в своем положении на рынке труда. Об этом говорит в своем интервью Абинай, сертифицированный бухгалтер, управляющий небольшой группой специалистов по аудиту быстро развивающихся компаний. Высокий темп внешних трансформаций сказался на изменении его профессионального маршрута. Он уже сделал несколько шагов по карьерной лестнице: сначала перешел из крупной бухгалтерской компании в небольшую фирму, а затем устроился на должность бухгалтера в непрофильную организацию. Свое будущее он видит в сфере бизнеса, связанного с недвижимостью. Это указывает на его слабое чувство принадлежности к профессии бухгалтера, а также на то, что он полагается на случайный выбор и возможность инверсии карьерного пути. Он говорит следующее:

Я думал, что буду бухгалтером примерно с... 16 лет. Теперь же не думаю, что бухгалтерия – это мое будущее... вопреки тому, что сейчас я работаю бухгалтером... Я квалифицированный специалист в данной сфере, но не думаю, что хочу продолжать этим заниматься... возможно, ты меняешь решение на своем пути, понимаешь, что может быть сделал неверный выбор, хотя не думаю, что это именно мой случай: я принял верное решение – получил стабильную, хорошую работу. В противном случае я бы не смог ничего этого добиться. Однако в долгосрочной перспективе бухгалтерия – не та сфера, в которой я бы хотел остаться (Абинай, бухгалтер).

Абинай воспринимает статус, полученный с помощью сертификата, как надежный ресурс, так как профессиональный статус на его визитной карточке служит знаком отличия и дает ему авторитет. Переходы из одной сферы деятельности в другую выглядят естественными и целесообразными, а прохождение квалификационных экзаменов гарантированно сертифицирует ряд навыков, составляющих область компетенции бухгалтера. Сертификация дает два

преимущества: позволяет успешно войти в профессиональное сообщество, а также выйти из него, пребывая в статусе достаточно успешного специалиста. Таким образом, профессиональные квалификации способствуют как профессиональной инклюзии, так и переходу в смежные сферы деятельности.

О переходе в сферу бизнеса задумывался и Конрад, подающий надежды инженер, возглавляющий ассоциацию выпускников в сфере своей деятельности. Его карьера успешна: он был приглашен в крупную инженерную корпорацию с целью обучения по докторской программе, спонсируемой данной организацией. Он рассматривает сертификацию с прагматической точки зрения в долгосрочной перспективе. Осознавая потенциальные возможности, которые дает такая квалификация, он не исключает вероятность перейти на должность управленца. Поэтому он задумывается о получении образования в рамках программы MBA¹. Однако, несмотря на то, что это вполне реально, намного важнее получить профессиональную квалификацию. Сертификация открывает новые возможности трудоустройства:

На данной ступени нашей карьеры мы сконцентрированы на получении сертификата... Довольно легко сфокусироваться лишь на этой цели и совсем не думать о дальнейших этапах карьеры. В компаниях, подобных этой, сертификация традиционно воспринимается как общепризнанный стандарт; ты становишься на ступень выше в своей компании, и я считаю, что иметь сертификат очень даже неплохо... Я думаю, что сертификация – это отличная возможность получения опыта в короткий срок, а затем применения полученных навыков и дальнейшего продвижения по карьерной лестнице. Я бы хотел поучиться и по программе MBA... Я считаю, что эта квалификация будет полезна, однако ничего страшного, если я решу не поступать... Хотя я уверен, что это будет неплохо – дополнительные возможности и так далее, а для менеджмента и управления проектами это всё необходимые навыки... Я бы хотел пройти сертификацию, получить здесь новые ответственные задания, участвовать в крупных проектах и возможно даже занять видную позицию в компании, или выиграть в конкурсе, или еще что-то в этом роде (Конрад, инженер).

¹ Master of Business Administration, MBA – Магистр делового администрирования, квалификационная степень в менеджменте, позволяющая выполнять работу руководителя среднего и высшего звена. Период обучения в зависимости от начальной подготовки и конкретной программы занимает от двух до пяти лет. – *Прим. ред.*

Таким образом, сертификация и другие квалификации, например MBA, не воспринимаются как равноценные: профессиональные квалификации должны давать не только статус, но и определенную гибкость. Опыт Конрада показателен в том плане, что позволяет увидеть различия между двумя группами профессионалов: теми, кто работает исключительно в сфере своей специализации и теми, кто корректирует свой профессиональный маршрут в рамках одной и той же организации, переходя на руководящие должности. Первый вариант в целом воспринимается как менее престижный, его чаще выбирают женщины. Эветтс пишет о том, что, в частности, Сэвэдж «показал, что в сфере администрирования есть и женщины-профессионалы. Однако они остаются на нижних ступенях карьерной лестницы, пребывая в подчинении у вышестоящих руководителей». Они обладают «большим опытом», но не имеют «большого влияния» [Evetts, 1996. P. 147]. Данный феномен имеет отношение к внутренним рынкам труда, то есть к распределению карьерных возможностей [Evetts, 1996].

Анализируя потребность в гибком применении профессиональной квалификации – для свободного входа и выхода из сферы труда, без необходимости начинать каждый раз с нуля, – я пришла к выводу, что в Англии существуют необходимые условия для построения карьеры. Ситуация в Италии противоположная: профессии здесь не взаимосвязаны с жесткими организационными структурами. Более того, система сертификации скорее задает жесткие рамки сферы трудовой деятельности, чем дает профессиональный статус, позволяющий развиваться в различных направлениях. Безусловно, прочные социальные связи в одной сфере деятельности могут быть полезными и в другой. Однако, несмотря на популярную на сегодняшний день стратегию «конвертации навыков», формальная квалификация, полученная в одной из сфер, не ценится в другой. Габриэле, молодой специалист сферы управления из Неаполя, подробно описывает свой карьерный путь: он принял рискованное решение оставить привычное занятие и начать управлять колл-центром в бизнес-организации, созданной его другом. С его точки зрения, основной акцент здесь сделан на межличностном общении («кого, где и когда я встречаю, и что каждый для меня значит»). Формализованные, общепринятые требования к квалификации несовместимы с таким способом самоопределения в профессии, и даже при их наличии оставались бы в тени личностных характеристик.

В Англии членство в профессиональных ассоциациях успешно смягчает влияние рыночных рисков, что может расцениваться как нивелирование сущности профессий. Однако, это дает специалистам

возможности для самоопределения и самосовершенствования. Чисто техническая работа имеет следствием меньшую приверженность компании и, следовательно, воспринимается как более подходящая для женщин, зачастую остающихся на нижних ступенях карьерной лестницы. В отличие от английских коллег, информанты из Италии практически не ощущают карьерного роста, воспринимая его как нечто неопределенное. Отсутствие структуры карьерных маршрутов делает их неэффективными в плане прогнозирования последующих шагов. В результате акцент делается в большей степени на «здесь и сейчас», а мотивация ограничивается краткосрочным периодом.

Замыкая круг: взгляд на профессиональные проекты

Профессионализация связана или с возрастанием количества уровней официальной сертификации, или с повышением сложности самой работы. Последнее в одинаковой степени характеризует обе группы респондентов. Профессиональные ассоциации (особенно в Англии) процветают за счет растущей потребности в сертификации профессиональных навыков. Вспоминается идея Виленски о «всеобщей профессионализации» [Wilensky, 1964]. Однако во многих научных источниках, в основном постмарксистского толка, говорится о процессе депрофессионализации квалифицированного труда. Возрастание доступности и возможностей компьютерных технологий грозит стандартизацией процесса принятия решений и, что более важно, делает некоторые виды профессионального знания доступными для непрофессионалов [Leicht, Fennel, 2001. P. 107]. Привилегии и престиж, сопутствовавшие ранее профессиональному труду, теперь не гарантированы.

Полученные данные показали, что в Англии профессиональные ассоциации играют важную роль в формировании чувства собственного достоинства среди профессионалов. Чем сильнее эта тенденция, тем легче выпускникам определить свою трудовую идентичность. В Италии профессионализм остается куда менее структурированным и зрелым. По словам многих респондентов ситуация осложняется еще и тем, что, несмотря на усилия, направленные на внедрение новых стандартов, профессиональный уровень остается весьма посредственным. Вот что говорит Андреа об инженерной сфере:

[Для моих коллег] быть конкурентоспособным означает... скажем, уметь починить машину. Дело не в процессе, а в содержании, понимаете? Специалист хорош, если знает, как работает двигатель... а не тогда, когда знает как правильно отре-

монтировать машину. Не было прописанных инструкций... порядок действий - в головах людей. Люди заслуживают уважение окружающих, если у них есть знание, но не потому, что они могут им поделиться. ... Так кто же может добиться успеха? Лишь тот, кто смог систематизировать знания, преобразовав их в устоявшуюся практику (Андреа, инженер).

Ощущение потерянности возникает по причине отсутствия моделей, на которые можно было бы ориентироваться, и, очевидно, ведет к поискам «новой систематической профессиональной доксы» [Olgiati, 2008. P. 560]. Очевидно, что профессии в Англии и Италии представляют собой кардинально разные институты. В Англии профессиональная квалификация – долговременный ресурс, который ценится независимо от того, в каком направлении развивается карьера. В Италии же принадлежность к профессии более жесткая, допустимы лишь незначительные корректировки маршрутов на рынке труда. То, что специализированные навыки выполняют функцию якоря в карьере, глубоко укоренилось в профессиональных культурах. В Англии молодые профессионалы полагают, что могут контролировать свою карьеру, тем более, если им удастся идентифицировать карьерные «якоря» и соответствующим образом выстроить план дальнейшей трудовой деятельности. В Италии, напротив, молодые специалисты стремятся скорее избегать использования возможностей, предоставляемых институтами профессиональной сферы. Согласно результатам исследования, институт профессии здесь организован таким образом, что довольно трудно найти «якоря», на основе которых можно выстроить свой карьерный маршрут. Если карьера – это «осмысленная последовательность работ», подвластная контролю самих работников, то можно сказать, что респонденты из Италии работают, но не строят свою карьеру.

Если в прошлом профессии гарантировали определенные привилегии, то теперь они гарантируют лишь занятость, а также играют роль инструмента защиты от нестабильности рынка труда. Однако, в Италии они не выступают в роли спасательного круга в море рыночной неопределенности. Здесь членство в профессиональной ассоциации по сути своей бюрократично и не ценится компаниями. Следование строго по профессиональному карьерному маршруту воспринимается с подозрением и враждебностью. Активное, официальное членство (не говоря о пассивном) не является всеобщей ценностью: его более не достаточно для вхождения в профессиональное сообщество.

Выпускники в Англии и Италии сталкиваются с различными обстоятельствами на своем пути. Это связано с особенностями орга-

низации профессиональных ассоциаций и являются основанием для выработки культурно обусловленных концептов профессиональной принадлежности. Подобные различия представляют особый интерес в контексте формирования международных основ тех или иных маршрутов карьеры, например, в сфере инженерного дела [Allsop et al., 2009]. Я полагаю, что последующие исследования должны затронуть макроконтекст профессии, внешние факторы, с целью объяснить их внутреннюю логику. К примеру, позитивные высказывания респондентов из Англии могут быть частично связаны с более развитым здесь профессиональным дискурсом и особым стилем презентации профессиональной идеологии [Waring, Waring, 2009].

Опыт вхождения в профессию у двух групп респондентов существенным образом различается. В Англии профессии помогают вступить во взрослый мир, узнать «на вкус», что означает быть частью сообщества, преодолеть изоляцию новичков, редко осознающих цену своего труда, а также извлечь пользу из профессиональных связей. Следовательно, существует огромный потенциал не только для построения индивидуального карьерного маршрута, но также для формирования стоящего портфолио и начала предпринимательской карьеры, позволяющей получать выгоду от своей профессии на каждой ступени служебной лестницы. Данные, полученные в ходе проведения исследования в Италии, напротив, свидетельствуют о том, что респонденты не надеются на получение бенефиций от профессии, скорее, наоборот, воспринимают ее как бюрократический институт, который нужно избегать. По сути, это заставляет их изыскивать иные средства для достижения карьерного роста.

Список источников

Abbott A. *The System of Profession*. Chicago: The University of Chicago Press, 1988.

Allsop J., Beurgeault I.L., Evetts J., Le Bianic T., Jones K., Wrede S. *Encountering globalization. Professional Groups in an International Context // Current Sociology*. 2009. Vol. 57. №4. P. 487-510.

Bauman Z. *Liquid Life*. Cambridge: Polity Press, 2005.

Bauman Z. *Liquid modernity*. Cambridge: Polity, 2000.

Boltanski L., Thévenot L. *The Sociology of Critical Capacity // European Journal of Social Theory*. 1999. Vol. 2. №3. P. 359 - 377.

Bourgeault I., Benoit C., Hirschhorn K. *Introduction: Comparative Perspectives on Professional Groups // Current Sociology*. 2009. Vol. 57. №4. P. 475 - 485.

CIPD *HR in international mergers and acquisitions*. London: CIPD, 2007.

CIPD *Where we are, where we are heading*. London: CIPD, 2003.

Dent M. and Whitehead S. (eds). *Managing Professional Identities: Knowledge, Performativity and the 'New' Professional*. London and New York: Routledge, 2002.

Evetts J. *Gender and Career in Science and Engineering*. London: Taylor & Francis, 1996.

Evetts J. Introduction. *Professional work in Europe // European Societies*. 2008. Vol. 10. №4. P. 525 - 544

Hughes E.C. *The study of occupations // On work, race, and the sociological imagination / Edited by L.A. Coser*. Chicago and London: The University of Chicago Press, 1994.

Hughes E.C. *Men and Their Work*. Westport, Connecticut: Greenwood Press, 1958.

Kuhlmann E., Burau V. *The Healthcare state in transition // European Societies*. 2008. Vol. 10. №4. P. 619 – 633.

Lamont M., Thévenot L. *Rethinking Comparative Cultural Sociology. Repertoires of Evaluation in France and the United States*. Cambridge: Cambridge University Press, 2000.

Leicht K. T., Fennell M.L. *Professional Work* Oxford: Blackwell, 2001.

Olgiati V. *The European Learned Professions and the EU Higher Education Project // European Societies*. 2008. Vol. 10. №4. P. 545-565.

Prandstraller G.P. *Evoluzione delle Professioni*. ACEF, 2003.

Rubery J. *Labour markets and flexibility // The Oxford handbook of work and organization / B. Ackroyd, Thompson, Tolbert: Oxford, 2005.*

Savage M. *Discipline, surveillance and the 'career': Employment on the Great Western Railway 1833-1914 // Foucault, Management and Organization Theory / Edited by A. McKinlay, K.Starkey*. London: Sage, 1998.

Silber I. F. *Pragmatic Sociology as Cultural Sociology // European Journal of Social Theory*. 2003. Vol. 6. №4. P. 427 - 449.

Swidler A. *Culture in Action: Symbols and Strategies // American Sociological Review*. 1986. Vol. 51. №2. P. 273 - 286.

Swidler A. *Talk of love. How culture matters*. Chicago, London: The University of Chicago Press, 2001.

Wagner P. *After Justification. Repertoires of Evaluation and the Sociology of Modernity // European Journal of Social Theory*. 1999. Vol. 2. №3. P. 341 - 357.

Waring A., Waring J. *Looking the Part: Embodying the Discourse of Organizational Professionalism in the City // Current Sociology*. 2009. Vol. 57. P. 344 - 364.

Wilensky H. L. *The professionalization of everyone? // American Journal of Sociology*. 1964. Vol. 70. №2. P. 137 - 158.

White K. *'Career' // The Cambridge Dictionary of Sociology / Edited by B.S.Turner*. Cambridge: Cambridge University Press, 2006.

Перевод с англ. Ярослава Кирсанова под ред. Марии Ворона

Жизнь и карьера в практиках дауншифтинга

Ростислав Кононенко

« Будущая профессия каждого сегодняшнего ребенка – это компетентный потребитель» [Riesman et al., 2001. P. 79]. Это афористичное высказывание из книги Дэвида Рисмана «Одинокая толпа», опубликованной еще в 1950 году, указывает, пожалуй, на один из главных поводов для недовольства культурой у тех, кто решил кардинально повернуть свою карьеру, изменить свой жизненный стиль, а следовательно, и социальный статус, добровольно оставив престижную профессию и высокооплачиваемую работу. Одни остаются в городе, получают новую профессию, другие, стремясь освободиться от стрессов, полностью меняют образ жизни, обосновываются в сельской местности индивидуально или образуют так называемые экопоселения.

Что мотивирует взрослых людей к смене рода занятий и формы занятости? Как при этом меняется характер их карьеры и каково их отношение к этому? Почему профессионалы, занятые на высокооплачиваемой престижной работе добровольно отказываются от нее, переходя к низким заработкам и меньшему престижу? Эти и другие вопросы волнуют исследователей, занимающихся проблематикой дауншифтинга.

То, как меняются социальные практики людей в аспекте их занятости и социального статуса, как эти изменения отражаются в публичном дискурсе, и составляет предмет нашего интереса в дан-

ной статье. Статья основана на анализе зарубежных и отечественных научных публикаций по проблематике дауншифтинга и экопоселений, изучении материалов вебсайтов, выступлений экспертов и интервью с участниками международной конференции «Экопоселения как новый вектор устойчивого развития», состоявшейся 22-23 марта в Санкт-Петербурге. Статья носит разведывательный характер, намечая проблему, важную для социологического анализа.

Балансирование в условиях нестабильности

По данным опросов, в последнее время все больше граждан развитых стран (США, Великобритания, Австралия) решаются на существенные изменения своего образа жизни, причем делают это добровольно, несмотря на то, что во многих случаях такой перевод сопряжен со снижением дохода. Такая практика классифицируется как дауншифтинг. Как правило, речь идет о трех наиболее распространенных его видах – сокращение рабочего времени, прекращение работы или изменение карьеры. Термин дауншифтинг, буквально означающий переключение на пониженную передачу при вождении автомобиля, стал использоваться в его новом значении в начале 1990-х [Salzman, 1991] и вскоре быстро приобрел популярность в западных странах, а теперь и в России. Дауншифтинг обычно связывают с резким и добровольным изменением социального статуса, как правило, в сторону его понижения, отказа от социально одобряемых благ, престижа в пользу индивидуально комфортного образа жизни [см. Лисова, 2008].

Как показал опрос, проведенный в США в 1990-е годы [Schor, 1998], 19% респондентов за последние пять лет осуществили долговременное изменение в их жизни, что привело к снижению их заработка. По данным опросов в начале 2000-х годов, не менее 25% британцев в возрасте от 30 до 59 лет стали дауншифтерами в последние 10 лет [Hamilton, 2003]. Один из мифов о дауншифтинге касался того, что эта практика в основном затрагивает хорошо обеспеченных индивидов среднего возраста, накопивших достаточно средств для того, чтобы принять риск, связанный с отказом от оплачиваемой занятости и переездом в сельскую местность. Как выяснилось, в Британии дауншифтеры примерно в равных пропорциях распределены в разных социальных слоях. Исследования опровергают и миф о том, что среди дауншифтеров преобладают люди обеспеченные [Dwyer, 2004; Schor, 1998]. Среди дауншифтеров есть люди разных поколений и профессий.

Выбор жизненного пути к «добровольной простоте» опосредуется не столько принадлежностью к тому или иному поколению или

классу, сколько контекстом современной профессиональной жизни, полной стрессов и нестабильности, невозможностью соблюдать тонкий баланс между работой и жизнью для себя и своей семьи, а также более широкими культурными ориентирами. Понятие *work-life balance*, или «баланс жизни и труда», активно обсуждаемый сегодня в литературе по проблемам семьи, занятости, социальной политики [см. обзор подходов: Рождественская, 2011], отражает современные тенденции в сфере профессиональной занятости. Работодатели не в состоянии предоставить работникам с семейными обязанностями – как женщинам, так и мужчинам – приемлемые условия для оптимального сочетания их родительских и профессиональных ролей. Высокие трудовые нагрузки и темпы роста расходов на воспитание детей усиливают проблему. При этом в обществе происходит ценностный сдвиг – люди предпочитают проводить больше времени в семье, но при этом они хотели бы иметь шансы самореализации как профессионалы. Эти конкурирующие между собой задачи завязаны на противоречии между потребностью в росте доходов и необходимостью осуществления заботы в семье [см. Рождественская, 2011].

Брейкспис и Гамильтон изучили жизненные изменения и уставки 20 австралийских дауншифтеров, используя глубинные интервью (дополнительно к проведенному массовому опросу и фокус группам на эту тему). Исследователи выявили четыре главные причины, по которым дауншифтеры пошли на серьезные изменения в жизни: а) желание более сбалансированной жизни и снижения стресса, получения больше времени для себя, семьи и детей, б) конфликт между личными ценностями и характерными в организации, где работал человек, в) поиск возможностей самореализации, понимаемой в аспекте соответствия того, что они делают в жизни, тому, кем они являются, г) слабое здоровье [Breakspear, Hamilton, 2004. P. vii]. Для многих из опрошенных именно рассогласование, дисбаланс между работой и семейной жизнью послужили триггером в решении о переменах. Сокращение сотрудников, увеличение нагрузки на оставшихся работников, ускорение темпов труда оказывали эмоциональное давление и снижали качество жизни [Breakspear, Hamilton, 2004. P. 9].

Еще один современный тренд – это растущая ценность самоопределения, когда людям важно иметь возможность управления собственной жизнью, право выбора и принятия решений. Ясно, что постоянно растущие требования со стороны работодателей и уменьшающаяся поддержка государства делает весьма напряженной и нестабильной повседневную жизнь многих работников. Это снижает качество жизни и подводит многих к поиску баланса между свобо-

дой принимать решение и управлять своей жизнью и обязательствами – как в профессиональном, так и в семейном плане.

Почти каждый пятый из опрошенных британцев [Hamilton, 2003] указал среди мотивов стремление к большему контролю над собственной жизнью и самореализацию – но надо подчеркнуть, что это было в большей степени характерно для служащих. Старшие по возрасту респонденты мотивированы стремлением к «более здоровому образу жизни». Наиболее общий мотив – это желание контролировать собственное время. Более 90% опрошенных сказали, что удовлетворены изменениями. При этом число респондентов, жалеющих и не жалеющих об уменьшении своих доходов распределилось поровну (по 40%), а для 15% опрошенных снижение доходов далось довольно тяжело. Лишь 6% сказали, что они не удовлетворены произошедшими в их жизни изменениями. И хотя мотивы переезда у всех различаются, опрошенные сходятся в том, что гонка за деньгами и материальными ценностями слишком дорого давалась им и их семьям.

Информанты из Австралии [Breakspear, Hamilton, 2004] говорили о том, что не хотели, чтобы их дети росли в обстановке суеты и материалистических ценностей. Высокие заработки и престижные позиции они решили сменять на возможность делать то, что им нравится, быть полезными другим, развиваться профессионально и общаться с детьми. Устоявшееся в обществе восприятие социального положения значит для них все меньше. Они находят новые формы статуса в неоплачиваемой работе или осваивая новые профессии, работая в сообществе или других новых видах занятости [Breakspear, Hamilton, 2004. P. ix]. Если посмотреть на эти новые стратегии в более широком контексте, то можно увидеть, что такие изменения происходят под влиянием масштабных процессов в обществе в целом, включая те, о которых пишет М. Кастельс: революция информационных технологий; экономический кризис капитализма и государственного управления и их реструктуризация; расцвет культурных и социальных движений, выступающих за свободы, права человека, гендерное равенство и охрану окружающей среды [см. Кастельс, 2000].

Дауншифтинг и карьера

Понятие карьеры было пересмотрено социологами за последние 50 лет. В 1960-х годах исследователи фокусировались на объективных аспектах, следуя классическому определению карьеры как «смены взаимосвязанных работ, организованных в иерархическую послед-

довательность по степени возрастания престижа, в процессе которой люди движутся в упорядоченной и прогнозируемой последовательности» [Wilensky, 1960. P. 554], или «лабиринт соответствующих формальных и неформальных организаций» [статья Э.Ч. Хьюза «Профессии в обществе» в этой книге]. Несмотря на то, что в этих определениях акцент в большей степени ставится на роли организаций и общества, чем на индивиде, в ранних исследованиях карьеры подчеркивалось и ее субъективное измерение. Так, Хьюз отмечал, что карьера имеет не только объективный смысл мобильности, но и является

двигающейся перспективой, в которой человек видит свою жизнь в целом и интерпретирует смысл различных черт, действий и всего того, что с ним происходит [Hughes, 1937. P. 409-410, цит. по: Collin, 2000. P. 85].

Впоследствии исследования карьеры, профессий и работы сфокусировались в большей степени на опыте и переживаниях людей, вовлеченных в трудовые отношения и принимающих те или иные решения по поводу своей занятости, на их собственных определениях успеха, которые могут отличаться от широко принятых в обществе [Birkett, 2011. P. 4] или в собственной семье. Более комплексный взгляд на карьеру требует охватить как объективные, так и субъективные аспекты [см. напр.: Collin, Young, 2000]. Экономические изменения, растущий уровень жизни означает, что условия, предлагаемые организациями, уже не могут удовлетворить работников – как женщин, так и мужчин; и если работникам нужно больше гибкости, то они сами выбирают и создают для себя новые типы карьеры. В связи с этим одна из категорий, обсуждаемых в литературе в 2000-е годы, – это «безграничная карьера» (boundaryless career). Холли Биркетт [Birkett, 2011], собрав и проанализировав 18 жизненных историй дауншифтеров в Великобритании, пришла к выводу, что карьеры вовсе не безграничны: на самом деле существует множество границ, по большей части укорененных в социальных структурах и материальных ресурсах, которые влияют на субъективное переживание и понимание карьеры. Дауншифтинг среди беловоротничковых профессий связан с растущим доступом этой группы к социальному, экономическому и культурному капиталу. Как указывает Биркетт, карьеру следует понимать как конструируемую в итерационных и интерактивных отношениях между структурой и действием [Birkett, 2011. P. 3]. Каждая из рассмотренных ею карьер дауншифтеров формировалась под влиянием множественных контекстуальных факторов, то есть границ: образование, класс, организации, социальные сети, семья, здоровье. Карьера дауншифтера, та-

ким образом, строится в процессе взаимодействия между этими «границами» и индивидуальным выбором. Исследовательница сделала предположение, что радикальный переход может состояться, если человек располагает более существенными ресурсами или же сталкивается с особыми обстоятельствами, например, проблемами со здоровьем в семье. Это представляется интересной гипотезой [Birkett, 2011. Р. 25]. Важен и другой вывод – о том, что границы карьеры могут постоянно расширяться и пересматриваться, так как люди могут развивать свой социальный, культурный, человеческий капитал.

Важной причиной принятия решения о дауншифтинге для многих опрошенных в Австралии было расхождение ценностей и ожиданий с теми, которые требовались по месту их работы. Информанты говорили о моральном банкротстве корпоративного мира. Радикально меняя жизненный стиль, они столь же радикально меняли занятость, переходя в некоммерческий сектор, к работе, связанной с помощью детям, заботой об окружающей среде, в благотворительные организации. Фокус на гуманитарных и экологических аспектах позволил им найти баланс между самими собой и профессиональной деятельностью [Breakspear, Hamilton, 2004. Р. 10-11]. Западные исследователи подчеркивают, что работа, профессия и потребление стали настолько центральными для идентичности современного человека, что у дауншifterов остается не так много маркеров, которые могли бы указывать на успешность [Larsson, 2008; см. также Larsson, Sanne, 2005]. На наш взгляд, здесь на место мейнстримных символов приходят разнообразные экостили в одежде и дизайне, в том числе собственные креативные подходы к формированию и выражению идентичности.

Речь по сути идет о растущем в мире и, в том числе и в России, классе людей, которые отвергают консумеризм и материальные устремления. Рост этой социальной группы ставит под сомнение политические убеждения в том, что нужно людям и обществу для хорошей жизни. И это вовсе не быстрый экономический рост и увеличение дохода и потребления, а действительно дружественная к семье политика, отказ от перегрузок и стрессов на работе. Решение о дауншифтинге требует определенной смелости, поскольку от людей требуется сопротивляться властному общественному давлению в отношении того, что в консумеристском обществе считается нормой успеха. И хотя эта социальная практика, можно сказать, испытывает некоторый дефицит социального признания, идея успешности в современном обществе становится плюралистичной, так как понимается разными группами неодинаково. Значимость успеха при этом остается нерушимой, но меняется его смысл [Мерзлякова, 2008], как и понятие «полноценной жизни». Так, одна идеология успешности

может строиться на ценностях консумеристской культуры, и статус человека будет определяться обладанием материальными благами. В рамках другой идеологии успешность может определяться совсем другими ценностями – дружной семьей, свободой от стрессов на работе, вообще возможностью управлять собственным временем и жизнью, независимостью от консумеристских ориентиров. Так и происходит в дауншифтинге, поэтому вряд ли можно считать это действие исключительно нисходящей статусной динамикой.

Экопоселение как стратегия дауншифтинга: аспекты занятости

Некоторые видят в дауншифтерах поколение бэби-бумеров, которые уже не считают работу чем-то таким обязательным и зачастую неприятным и утомительным, как мыслили их родители. Новые поколения уверены, что заслуживают лучших шансов самореализации и такую карьеру, которая бы их устраивала во всех отношениях. Впрочем, здесь «поколения» лучше использовать в символическом смысле, поскольку установки вряд ли напрямую связаны только лишь с возрастным делением.

Разные виды дауншифтинга могут обуславливать различные сценарии развития профессиональной карьеры человека. Так, предприниматель из Петербурга Александр Машинцев отказался от своей работы и уехал в Бангкок [Дауншифтеры, 2009]. На его решение повлияло именно его недовольство своей работой и образом жизни, впрочем он не исключает, что займется бизнесом на новом месте, если захочет. Другое дело, если целью дауншифтера является только смена места жительства, например, с городского на сельское. В других случаях будет иметь значение лишь удаленность рабочего места: перенос рабочего места домой (удаленная занятость).

Дауншифтеры – это вовсе не только те, кто едут в Тайланд или на Гоа. Многие переезжают в меньший дом или находят квартиру подешевле. Другие уезжают в сельскую местность. Изменение в месте проживания позволяет людям существенно сократить их издержку на жизнь. Еще более радикальный стиль дауншифтинга – это переезд в коммуны, тренд, популярный, например, в Дании. Среди таких стратегий можно выделить движение экопоселений, которое выступает частью процесса экомодернизации, понимаемой как

изменения в соответствии с новейшими современными экологическими требованиями и нормами, выполнение которых ведет к устранению проблем между человеком и средой его обитания, обществом и природой [Кулясов, 2005. С. 100].

Одно из теоретических объяснений экомодернизации касается изменения жизненно-стилевых практик, формирование экологического сознания и стиля жизни [Кулясов, 2005. С. 103-105]. В России экомодернизация сегодня происходит чаще всего по инициативе бизнеса как его реакция на социально-экономические условия, определенные преимущественно глобальными процессами, но заметную роль начинают играть и негосударственные программы, инициативы граждан, в частности, «при трансформации сельских поселений в экопоселения» [Кулясов, 2005. С. 110].

Экопоселенцы – это группы людей, проживающих, чаще всего, в сельской местности и придерживающихся, по их убеждениям, принципу наименьшего негативного воздействия на окружающую среду. Экопоселение относится к так называемым альтернативным поселениям, которые объединяют людей на основе какой-либо идеи, в данном случае, экологически устойчивого образа жизни [Кулясов, Кулясова, 2008. С 20]. Активисты движения экопоселений как одного из видов дауншифтинга аргументируют свой выбор жизненных стратегий, во-первых, отказом от негативных условий городской жизни, а во-вторых, ориентацией на позитивные ценности здоровья, семьи, бережного отношения или даже единения с природой.

Среди экопоселенцев есть те, кто прямо идентифицирует себя с дауншифтингом, хотя некоторые корректируют это наименование тем, что делают больший акцент на «экологичном» поведении, то есть сохранении окружающей среды, а также на групповом проживании. В любом случае, их объединяют общие ценности. Главные принципы жизненно-стилевых стратегий и основные элементы идентичности экопоселенцев – это экологичность и экономичность, то есть разумное ограничение потребления [Яницкий, 2011; Кулясов, 2005]. «Экологичность» трактуется нашими информантами как

незагрязнение окружающей среды, экономное пользование природными ресурсами (например, лесозаготовка), правильное обрабатывание земли и отказ от высоких технологий (выдержки из докладов на конференции).

В идеологии экопоселенцев присутствует стремление к использованию современных технологий в целях более качественной обработки земли и пользованию природных ресурсов: например, на веб-сайте экопоселения «Ковчег» говорится о поиске

нового образа жизни, соединяющего консервативный уклад простой и здоровой сельской жизни и современные знания и технологии, используемые разумно и бережно.

Могут ли люди найти в экопоселениях новое занятие в рамках своей специальности, или им нужно менять работу и род деятельности? Участники экопоселений имеют разные профессии. Иногда их доход состоит из денег за квартиры, которые они сдают в городах, но нередко это люди, реализующие себя в профессиональном плане. Здесь нужны управленцы, педагоги, инженеры, специалисты в области современных технологий и многие другие. На сайте экопоселения «Ковчег» (www.eco-kovcheg.ru) говорится о разнообразии «человеческих ресурсов» поселения:

Люди разных возрастов, от студентов до пенсионеров, и самых разнообразных профессий и специальностей: рабочие и экономисты, офицеры и преподаватели, музыканты и учёные, предприниматели и программисты.

Для экопоселенцев важна не сама профессия, а ее «экологичная» составляющая:

Вопрос: Нужно ли экопоселенцу оставлять свою старую профессию и начинать заниматься сельским хозяйством или еще чем-то?

Ответ: Нет, зачем. Если у Вас нормальная работа, то можно ее оставить. Если Вы преподаватель или врач, то Вам найдется работа и в экопоселении. Но если Вы, например, производите сигареты, то от этого, конечно, лучше отказаться (ж., 40).

Возвращение к истокам, к природе – так можно охарактеризовать настроения многих экопоселенцев, выраженные в высказываниях, услышанных нами на конференции: *«давайте доверимся природе, и она сама решит, кому жить, кому умирать»* (м, ок. 25 лет, участник конференции) и *«использовать опыт традиционных жителей села»* (м., ок. 50 лет, участник конференции). Между тем, в отличие от опрошенных нами ранее членов фольклорного движения [Кононенко, Карпова, 2011], интерпретирующих коммуникацию с носителями народной культуры в модусе «учитель-ученик», экопоселенцы обращаются к опыту местных жителей, скорее, в формате равноценного обмена. Признавая культурный ресурс традиционных сельских жителей – разных народностей, разных регионов по России и по миру, обращая внимание на их уникальный опыт и чутье в обработке земли, пользовании ее ресурсами, они находят в этой, казалось бы, замкнутой устойчивой системе место и для себя как новых, но не инородных элементов:

мы обращались к ним, когда живность заводили, их опыта спрашивали <...> а наш опыт пригождается им: наши многие учителями работают или юридическую помощь могут оказать (м., ок. 30, глава экопоселения).

Помимо экологического и традиционного аспектов в концепции экопоселений фигурируют такие актуальные направления, как экономическое, социальное и культурное развитие сельской жизни. Интеллектуально-креативный потенциал переселенцев может выступить движителем этого развития, привлекая людей с разнообразной профессиональной подготовкой, новыми идеями. Эти инициативы прорастают, в том числе, в индивидуальных проектах дауншифтинга, фермерских проектах, религиозных общинах и в деятельности движений различных направлений: экологических, фольклорных, антиглобалистских и других. Специалист по культур-менеджменту К. Данфи из Австралии указывает на следующие факторы развития сельских сообществ посредством творческих индустрий: 1) уважение, признание ценности местной культуры, истории и наследия, местных жителей, их навыков и качеств, 2) энтузиазм местных активистов и руководителей, положительное отношение со стороны сообщества и предпринимателей, наличие инвестиций, 3) своевременность и акцент на вовлечение молодежи посредством занятости, рекреационных и образовательных инициатив [Dunphy, 2009]. Большую роль в этом играет формирование так называемой местной социокультурной идентичности: она включает традиционный «культурный ландшафт», созданное людьми культурное наследие, фольклор, местные ремесла, искусство, местное чувство собственного достоинства (самоощущения), культурное самосознание [Rosa, 2000].

Следует отметить, что в деревню переезжают не только коллективами, группами и общинами. Иногда переезд осуществляется индивидуально, и люди селятся рядом с постоянно живущими там местными жителями. Многие покупают деревенский дом незадолго до выхода на пенсию, а затем переезжают, заводят живность и работают на земле. Некоторые пенсионеры, дополнительно к ведению небольшого хозяйства, устраиваются на работу или открывают свое маленькое частное дело – ларек, кафе, гостиницу. Кроме того, дауншифтинг – это не всегда утрата дохода. Деревенский блоггер приводит в пример свою сестру, которая, будучи по специальности педагогом, открыла свой тренажерный зал, и число желающих посещать его постоянно растет:

Многие признательны моей сестре, за организацию именно тренажерного зала, так как проблема алкоголизма в деревнях стоит очень остро, и многие нашли для себя альтернативу в виде занятий по укреплению своего физического здоровья. Стоит ли говорить, что такого рода деятельность полезна не только моей сестре, но и в целом нашей деревне [Хочешь заработать...].

Низкая арендная плата, отсутствие конкурентов, простор для творчества привлекает и молодых предпринимателей [Как заработать...], ну а фрилансерам вообще ничего не может помешать найти работу или освоить новую специальность, если в деревне есть доступ в Интернет. И хотя дауншифтинг мотивирован стремлением снизить стресс от трудовых нагрузок, это вовсе не означает отказ от профессии, работы и карьеры. Имея профессию, которая легко может быть использована в режиме фриланс, легче решиться на переезд. Другие осваивают такие профессии уже после переезда [см.: Дауншифтинг...]. Это профессии журналиста, редактора, копирайтера, контент-менеджера и рерайтера, переводчика и преподавателя языков, дизайнера и фотографа, программиста и других IT-специалистов и прочие многообразные варианты занятости, связанные с Интернетом.

Поиск менее стрессового режима работы приводит многих к самозанятости [Meiksins and Whalley, 2002]. Многие дауншифтеры открывают бизнес, приобретая новые профессии или реализуя имеющиеся компетенции. За рубежом уже существуют специальные консультационные услуги по дауншифтингу. Иными словами, можно говорить о дауншифтинге как своеобразной предпринимательской карьере. Отнюдь не чужд дух предпринимательства и российским экопоселениям. Используя идею О.Н. Яницкого, социальный капитал экопоселений

можно соотнести с понятием «креативная экономика», не только потому что он может принести ощутимые экономические эффекты, но прежде всего потому, что он работает на фундаментальную задачу человечества: сделать мир устойчивым, не потеряв при этом свою способность к изменениям [Яницкий, 2011. С. 144].

Судя по высказываниям информантов, можно предположить, что толчком к уходу «на землю» является осознание экологически неблагоприятной обстановки в стране и мире, а также знакомство с экопоселенцами и их укладом. Мотивация может быть и экономическая, и связанная с проблемами здоровья, а также с поиском нового уклада, ритма жизни. Интересно, что поселения-коммуны – исторически первые типы экопоселений – становились более устойчивыми с ростом технологий и предпринимательства. Более современные формы – это родовые поместья, объединенные в крупные поселения. Это более массовые образования, коллективы, многие из которых используют продвинутые технологии [Кулясов, Кулясова, 2008. С. 20- 26].

Как рассказал нам один из информантов:

Сейчас народ обосновался, построился, сейчас уже пошел другой посыл: делать питомники всевозможные, выращивать «краснокнижные» растения редкие, экотуризм, популяризировать образ жизни, вот такое направление (м., 30, идейный вдохновитель родового поместья).

При этом формируются новые дискурсы, которые становятся привлекательными, в чем-то даже популярными для определенного слоя общества. На Западе растет количество литературы по самостоятельному освоению навыков дауншифтера, появляется все больше вебсайтов, демонстрирующих преимущества выбора в пользу уменьшения нагрузок и отказа от консумеризма. В таких советах – фокус в меньшей степени на карьере и деньгах, в большей степени – на человеческие отношения и баланс в жизни, то есть фактически на понятиях удовлетворенности и счастья. В этих дискурсах эксплицитны ценности гедонизма, встречаются и акценты на ценностях духовности, близости к традиции и природе.

Такие дискурсы мгновенно подхватываются рекламными, маркетинговыми и бизнес-стратегиями: выражение «экология – модный тренд» можно встретить в сообщениях о новых услугах и продуктах, деятельности организаций в самых разных областях, включая туризм, дизайн, управление, социальное развитие и так далее [Экология – модный тренд в мире туризма...; Экология – модный тренд ...; Экология как модный тренд ...; «Эколашка»: модным трендом становится... экология]. Экологически дискурс подхватывают, адаптируют и используют для своих нужд политические элиты, «стремясь сохранить свое господство и привилегии в условиях социального и эколого-ресурсного кризиса» [Кулясов, 2005. С. 104]. Начавшись с частных и общественных инициатив, модель экопоселений, похоже, набирает обороты как модная политическая линия. Тематика экопоселений появляется в дискурсе национальных проектов в контексте таких актуальных политических проектов, как энергосбережение и развитие туризма.

С одной стороны, современное общество задает новые потребности и новые возможности, а с другой стороны, вызывает множество ограничений и формулирует разнообразные ориентиры. Дауншифтинг как широкий феномен связан с изменением норм и ценностей – от материального потребления к самоуправлению своим жизненным стилем. Дауншифтеры отказываются от таких общепринятых социально одобряемых целей и ценностей модернизма, как преумножение достатка или карьерный рост, ориентируясь на жизнь сегодня ради самих себя (и своей семьи). Фрустрированные давлением ме-

неджмента по месту работы, бесконечной гонкой за прибылью, жестким администрированием, они решают посвятить свое время чему-то, во что они верят сами. Некоторые оставляют престижную работу в юриспруденции, банке и бизнесе, чтобы перейти в некоммерческий сектор. При этом они меняют род занятий или же применяют свои профессиональные компетенции в другом окружении и с другой отдачей. Переживая испытания, связанные с поворотами их карьеры и жизненного пути, дауншифтеры формируют и развивают свой социальный, культурный и человеческий капитал.

Список источников

Дауншифтеры. 27.07.2009 // <http://www.shifters.ru/category/istoriya-odnogo-daunshiftera/>.

Дауншифтинг: Топ самых распространенных дауншифтерских профессий // yaturistka.ru/blog/downshifting_around_the_world/455.html.

Как заработать, проживая в деревне // Деревенский блог – записки деревенского блоггера // <http://derevnya.iam.by/zarabatatok>.

Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. Глобальная экономика: происхождение, структура и динамика / Пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкаратана. М.: Гос. ун-т. Высш. шк. экономики, 2000.

Конonenko P.B., Карпова Е.Ю. «Связь с корнями»: социальный капитал фольклорного движения // Власть времени: социальные границы памяти / Под ред. В.Н. Ярской и Е.Р. Ярской-Смирновой. Москва: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2011. С. 157-173.

Кулясов И.П. Экологическая модернизация: теоретические аспекты // Журнал социологии и социальной антропологии. 2005. № 3. С. 100-113.

Кулясов И.П., Кулясова А.А. Экопоселения – новая форма сельских сообществ в России // Экология и жизнь. 2008. № 10. С. 20- 26.

Лисова Е.В. Дауншифтинг: стратификационные эффекты // Экономическая социология 2008. Т. 9, № 2. С. 56–65.

Мерзлякова В. Альтернативные модели успешности в современной культуре: дауншифтинг // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссия. 2008. Т. 96. № 4. С. 33-42.

Рождественская Е.Ю. Концепция баланса жизни и труда: уроки европейской социальной политики и российские перспективы // Журнал исследований социальной политики, 2011. Т. 9. № 4. С. 439–454.

Хочешь заработать – поезжай в деревню! 5 июня 2008 // <http://www.livejournal.ru/themes/id/7849>.

«Эколашка»: модным трендом становится... экология // <http://59.ru/text/begood/474287.html>.

Экология – модный тренд // [http://pro-fashionstyle.by/index.php?actpage\[\]=9&actpage\[\]=168&att=4](http://pro-fashionstyle.by/index.php?actpage[]=9&actpage[]=168&att=4).

Экология - модный тренд в мире туризма // <http://www.votpusk.ru/news.asp?msg=166989>.

Экология как модный тренд // <http://luxury-info.ru/style/fashion/news/ekologiya-kak-modnii-trend.html>.

Яницкий О.Н. Экомодернизация России: теория, практика, перспективы. М.: Институт социологии РАН. 2011.

Birkett H. Downshifting as a Career Transition // 7th International Critical Management Studies Conference Proceedings, 2011 // http://www.organizzazione.unina.it/cms7/proceedings/proceedings_stream_26/Birkett.pdf.

Breakspear Ch., Hamilton C. Getting a Life. Understanding the downshifting phenomenon in Australia. Discussion Paper. № 62. February 2004 // https://www.tai.org.au/documents/dp_fulltext/DP62.pdf.

Collin A. Dancing to the music of time // The Future Of Career / ed. by A. Collin, R. A. Young. Cambridge: Cambridge University Press, 2000. P. 83-100

Collin A., Young R. A. The Future of Career. Cambridge: Cambridge University Press, 2000.

Dunphy K. Developing and Revitalizing Rural Communities Through Arts and Creativity, March 2009 // http://www.culturaldevelopment.net.au/downloads/RuralCommunities_KimDunphy.pdf.

Dwyer R. Downward Earnings Mobility After Voluntary Employer Exits // Work and occupations, 2004. Vol. 31. № 1. P. 111-139.

Hamilton C. Downshifting in Britain. A sea-change in the pursuit of happiness. The Australia Institute. Discussion Paper Number 58. November 2003 // <https://www.tai.org.au/file.php?file=DP58.pdf>.

Larsson J. and Sanne C. Self help books on avoiding time shortage // Time & Society. Vol. 14. № 2/3. 2005. P. 213-230.

Larsson J. Downshifting // Encyclopedia of Consumer Culture, Version: 4th of December, 2008 // <http://jorgenlarsson.nu/wp-content/uploads/On-Downshifting-in-Encyclopedia-of-Consumer-Culture-by-Jorgen-Larsson.pdf>.

Meiksins P., Whalley P. Putting work in its place. A quiet revolution. New York, Cornell University Press. 2002.

Riesman D., Glazer N., Denney R. The lonely crowd: a study of the changing American character. Yale University Press, 2001.

Roca Z. Local Identity, Globalisation and Rural Development: Searching for Empirical Evidence. Conference «European Rural Policy at the Crossroads», University of Aberdeen, 2000 // www.abdn.ac.uk/irr/arkleton/conf2000/papers/roca-z.doc.

Salzman A. Downshifting. Reinventing success on a slower track. New York, Harper Collins, 1991.

Schor J. The Overspent American. Why we Want what we don't Need. New York, Basic Books, 1998.

Wilensky H.L. Work, careers and social integration // International Social Science Journal. Vol. 12. № 4. 1960. P. 543-574.

РАЗДЕЛ 3.

«ОБРАЗ ЖИЗНИ» ПРОФЕССИЙ:

ПУБЛИЧНОЕ И ПРИВАТНОЕ

Металлурги на машиностроительном заводе: очерк профессиональной субкультуры

Роман Абрамов

В основе данного очерка – результаты небольшого исследования в жанре организационной этнографии, проведенного в 2009 году на одном из машиностроительных предприятий г. Пензы – ОАО «Пензагенератормаш»¹. Объектом исследования стали рабочие литейного участка по производству заготовок из цветных сплавов. Предметом исследовательского интереса являлась профессиональная субкультура и повседневные трудовые практики рабочих этого участка. Основными методами исследования – включенное наблюдение, методы визуальной антропологии и интервью с рабочими. Кроме того, был проведен мониторинг публикаций о предприятии, доступных для ознакомления: его результаты использовались для описания организационного кейса. В течение 2010-2011 годов я обращался к своим информантам с просьбой сообщить об изменениях в кадровом составе и положении рабочих исследуемого литейного участка. В представленном очерке я отталкиваюсь от широкого социологического и антропологического взгляда на место занятия металлурга в системе рабочих профессий, затем коротко касаюсь существующих исследований металлургиче-

¹ Название предприятия изменено.

ской промышленности и после этого перехожу к содержательному описанию изучаемого мной кейса. Такая логика мне кажется важной, исходя из интенции рассмотрения собственного исследования в контексте имеющихся разработок в области антропологии занятий и организаций.

Рабочие – забытый класс?

Важный вклад в изучение трудовых отношений в постсоветской России был сделан в результате деятельности исследовательской сети ИСИТО ¹, с которой сотрудничал известный британский социолог Саймон Кларк. Благодаря работе ИСИТО, перипетии трудовых отношений в ситуации перехода российской промышленности к состоянию, называемому «рынком», нашли довольно полное отражение в аналитических текстах. Одновременно, не следует забывать, что эти исследования рассматривали предприятие преимущественно как спорную территорию различных групп занятых (в первую очередь, владельцев, менеджмента и рабочих) и, в меньшей степени, как пространство формирования жизненных миров профессий и занятий. Возрождающаяся антропология и социология занятий и профессий первого десятилетия 2000-х годов сконцентрировалась на изучении «новых занятий» или классических профессий, связанных с оказанием услуг или офисным трудом. Объектом внимания исследователей были относительно маргинализованные формы занятости (водители маршруток, челноки) и профессионализованные занятия среднего класса – менеджеры, политконсультанты, врачи, учителя, социальные работники [См. Антропология профессий, 2005; Профессии.doc, 2007]. Эти исследования призваны восполнить лакуны в рассмотрении сфер занятости, чей качественный и количественный рост связан с переходом общества к постиндустриальной модели. Новая волна исследований профессий и занятий включала рецепцию британских и американских идей в данной области, обещавших её «догоняющее развитие». Этот период отмечается относительным падением интереса исследователей к рабочим как объекту изучения. Исследования рабочих сместились в сторону проблематики трудовых отношений, солидарностей, взлета и упадка профсоюзов, а также рассмотрения этой общности как «опасной» с точки зрения потенциала коллективной мобилизации. Снижению интереса способствовало и распространенное восприятие рабочего класса в качестве

¹ ИСИТО – Институт сравнительных исследований трудовых отношений.

группы, утратившей былое социальное, экономическое и политическое значение, малозаметного класса, ставшего лишней деталью социального ландшафта, сложившегося в результате краха советского индустриального проекта.

Такой взгляд на российский пролетариат отчасти оправдан, поскольку несмотря на алармистские прогнозы ведущих экспертов-экономистов ¹ даже в ситуации острого финансового кризиса 2008-2009 годов массовые выступления рабочих были единичными и их действительные причины до конца остались не проясненными – как, например, в известном случае Пикалево. Надежды и страхи левых и правых интеллектуалов по поводу зрелого классового сознания российских рабочих снова не оправдались: рабочий класс скорее существует как статистическая общность социально-экономических отчетов, но оказался почти забыт как специфическая, сложно устроенная композиция занятий со своими субкультурными особенностями, жизненным миром и формами коммуникации. Возможно этнографически-антропологическая оптика рассмотрения отдельных сообществ, составляющих российский рабочий класс, может оказаться продуктивной для более широкого понимания его роли в социальной структуре: «понятие «рабочий класс» давно уже претерпевает эволюцию в сторону декомпозиции и расформирования этого класса как базовой структуры общества» [Соколов, Журавлев, 2010. С. 32-33].

Для понимания происходящего с пролетариатом можно использовать термин немецкого историка повседневности А. Людтке «полиморфная синхронность». Термин означает, что схожее положение людей (например, принадлежность к рабочему классу) создает основу взаимных общих интересов, открывая возможности обмена совместным опытом, надеждами и опасениями, образования организаций и ведения совместных действий [Там же]. Антропология повседневности может сказать о классовых изменениях больше, чем лучшие статистические исследования в области экономики труда. Для ряда рабочих специальностей профессия служит основой социальной и гражданской идентичности. Исследуя природу профессионального самоопределения рабочих железнодорожного транспорта, Т. Лонг выяснил, что «влияние профессиональной групповой идентичности на индивидуальную идентич-

¹ Известный пример подобного прогнозирования – статья либерального экономиста Е. Гонтмахера. В качестве сценария развития событий автор предлагал стихийные массовые выступления одного из убыточных предприятий районного/областного центра и неспособность руководства региона справиться с народным гневом [См. Гонтмахер, 2008].

ность варьируется и, например, на железнодорожном транспорте это влияние существенно». Природа труда и сложившаяся культурная матрица, включая профессиональный фольклор, серьезно преобразуют и воспроизводят индивидуальную идентичность [Long, 1992. P. 219-235].

Не углубляясь в историю заводской этнографии, наиболее яркими примерами которой являются проекты манчестерских исследователей [обзор ключевых идей представителей Британской школы социальной антропологии см. Ярская-Смирнова, Романов, 2004. С. 155-164], книги американского исследователя С. Коткина [см. исследование генезиса рабочего класса в СССР межвоенного периода: Kotkin, 1995], а также уникальный проект А.Н. Алексеева [Алексеев, 2003-2005], чуть детальнее остановимся на работах М. Буравого, специально занимавшегося изучением рабочих сталелитейной промышленности Венгрии позднесоветского периода, а также трудовых процессов на российских предприятиях начального периода рыночных реформ. Проводя свое включенное наблюдение на сталелитейном заводе в венгерском Мишковце, М. Буравой был удивлен не только царившей на «эффективном» социалистическом предприятии организационной анархией [Буравой, 2009. С. 42], но и показал, как происходит улаживание взаимоотношений между менеджментом и рабочими, улаживания, результатом которого становится возможен производственный процесс. Это не исключает постоянного классового и иерархического напряжения между рабочими и управленческим звеном [См. Burawoy, 1989. P. 2-34]. В 1991 году, работая на фабрике мебели «Полярная» в Сыктывкаре, М. Буравой стал свидетелем перехода от социалистической формы хозяйствования к капитализму [Burawoy, Krotov, 1992. P.16-38; Ильин, 2006. С. 88-89]. Уже тогда он отметил, что в условиях распада советской системы контроля, когда управленческий аппарат был занят извлечением прибыли из роста продаж, на уровне цеха возросла автономия рабочих: «все было так, как если бы менеджеры вдруг стали купцами, а всю работу перепоручили трудовому коллективу» [Буравой, 2009. С. 50-51]. Итогом многолетних опытов участия в жизни промышленных предприятий стала теория инволюции, отражающая непростой путь вrastания советской индустрии в новые экономические режимы.

В России, пережившей один из самых тяжелых кризисов промышленности и переориентировавшейся на экспорт сырьевых ресурсов, массовый рабочий класс оказался никому не нужным и классовая борьба между советской бюрократией («новый класс» в терминологии М. Джиласа [Джилас, 1992]) и рабочим классом превра-

тилась в борьбу между двумя частями правящего класса: государственной бюрократией и «олигархами»-рантье¹. В ходе архаизации крупных сегментов российской промышленности, которая сопровождается деквалификацией и демобилизацией рабочего класса, остается мало возможностей для организованного коллективного действия. М. Буравой возлагает некоторые надежды на пролетариат новой «всемирной фабрики» – Китая [Bugawoy, 2002].

Боги огня и металла

Шахтеры и металлурги составляли «социальную аристократию» советского рабочего класса, чья социальная гегемония неизменно подчеркивалась². Высокие заработки, льготы и символический престиж, поддерживаемый пропагандистскими усилиями, долгое время сопровождал эти занятия. Советская культура сделала из шахтеров и металлургов архетипические образы настоящего рабочего класса, «рабочую косточку» социалистической индустрии [см. Сальникова, 2008. С. 160-170].

Причин этому несколько и среди них можно обнаружить и латентные, имеющие антропологический характер. Во-первых, «уголь и сталь» являлись двумя ключевыми продуктами индустриального капитализма XIX – начала XX веков: развитие железнодорожного транспорта и переход судостроения на металлические корабельные корпуса и паровые двигатели требовали больше стали для изготовления рельсов, паровозов, кораблей, а для приведения в движение парового транспорта требовалось всё больше и больше угля. На пике царствования «угля и стали» произошла русская революция 1917 года, а последовавшая догоняющая индустриализация в конце 1920-30-х продиктована логикой доминирования тяжелой промышленности в экономике страны. Так угледобывающая и металлурги-

¹ Впрочем, к 2011 году эта борьба тоже сошла на нет на фоне возникновения корпоративистского политико-экономического режима, где крупнейшие сырьевые и промышленные единицы плотно интегрированы в систему государственного управления, заказов и распределения. Новый тип отношений с остатками рабочего класса объединяет патерналистскую риторику «социально-ответственного бизнеса» с вполне циничными действиями представителей «легкого капитализма» (термин З. Баумана), готовыми расстаться со всеми активами в этой стране при первых признаках неудобства.

² По мнению А. Московской, когда была создана плановая экономика, «универсальной моделью профессии был объявлен квалифицированный рабочий как носитель гармоничного сочетания умственного и физического труда» [Московская, 2009, С. 113-126].

ческая промышленности надолго оказались в центре внимания. Недаром именно там появились стахановцы и ударники социалистического труда как пример для подражания для всех советских рабочих.

Во-вторых, занятия шахтеров и кузнецов (как прообраз металлургов) в народном сознании всегда были окружены ореолом таинственности и даже мистики. Здесь сказываются старые примордиалистские табу и суеверия, предполагающие, что шахтеры, спускаясь под землю, уходят в «царство мертвых»¹, «потусторонний мир», а кузнецы, имеющие дело с огнем и расплавленным металлом, общаются с богами и дьяволом и владеют способностями заговаривания металла. Исследуя антропологические корни престижа занятия гончара, К. Леви-Стросс сравнивает его с прародителем металлурга – кузнецом, занятием, всегда окруженным ореолом таинственности:

в европейском мышлении труд гончара представлял только слабую реплику кузнечного дела. Именно на последнем, пожалуй, на нем одном сконцентрированы магические и мистические ценности [Леви-Стросс, 2000. С.163].

Согласно исследованию топологии древнегреческого общества П. Видаль-Накэ

демиург – ремесленник в собственном смысле этого слова. Демиург владеет всеми ремесленно-техническими навыками, известными Платону: выплавкой металлов и производством сплавов, кузнечным делом, работой по дереву, гончарным ремеслом, и др. [Видаль-Накэ, 2001. С. 259].

Данные виды ремесла образуют собственную, не лишённую внутренней логики, иерархию.

Поэтому наряду с сельскими мельницами, заброшенные кузнии и шахты всегда рассматривались как обиталища нечистой силы: быть может, подсознательное обращение к старым суевериям сыграло свою роль в том, что именно шахтеры и металлурги утвердились на вершине советского пантеона рабочих занятий. Другая сторона антропологического взгляда кроется в характере продуктов, получаемых в результате труда шахтеров и металлургов: уголь, чугун и сталь – «простые вещи», подобные зерну и хлебу, близкие к природе и базовой материальности в отличие от сложных, многосоставных продуктов химической индустрии или атомной промышленности.

¹ Мистика шахтерского труда была, например, использована в недавнем сюрреалистическом романе Д. Савочкина «Марк Шейдер», действие которого разворачивается в шахтерских районах Донбасса [Савочкин, 2009].

В-третьих, оба занятия относятся к высокорисковым для жизни и здоровья рабочих. На шахтах и сталелитейных заводах нередки аварии с летальным исходом, шахтеры быстро получают целый букет профессиональных заболеваний дыхательных путей, а металлурги вдыхают вредные испарения раскаленного металла и добавок к нему. Также труд шахтера и металлурга являются одним из самых тяжелых, требующих максимального физического напряжения. Например, сопоставимая по риску химическая отрасль получила развитие в 1950-60-е годы в СССР, когда символическая иерархия занятий уже была сформирована. Химики и атомщики долгое время относились к числу засекреченных занятий, работавших на оборону, и об их деятельности пресса предпочитала не распространяться.

В-четвертых, в шахтерской среде и на металлургических заводах зародились первые массовые рабочие движения и были сформированы сильные профсоюзы, что действительно сделало эти занятия «авангардом рабочего класса» и ярким примером рабочей солидарности и пролетарского сознания в глазах марксистских теоретиков. По мнению историка промышленности М. Ториγιана, высшей стадией в истории рабочего движения стала унионизация (создание системы профсоюзов) на предприятиях с развитой фордистско-тейлористской системой [Torigian, 1999]. Однако

в 1990-е годы бывшие советские рабочие, переставшие пользоваться прежним уважением и подвергнутые остракизму, оказались не только в состоянии глубочайшего морального кризиса и разочарования в организованной политике, но, и как большинство населения страны, были поставлены перед необходимостью повседневной борьбы за выживание» [Соколов, Журавлев, 2010. С. 51].

Гданьские металлурги и судостроители, донецкие и кузбасские шахтеры, скорее всего, уже никогда не станут во главе простестного движения, поскольку сами в скором времени могут быть занесены в «красную книгу» редких и исчезающих занятий и профессий.

О машиностроительном заводе

Переходя к выбранному кейсу я ограничусь сжатыми сведениями об ОАО «Пензагенератормаш». Советская промышленность развивалась по стандартному образцу – одинаковые станки, типовые цеха и пятиэтажки для работников. Большинство советских предприятий – переживая взлеты и падения, связанные с войной, восстановлением, экономическим ростом или спадом – в целом также имели схожую судьбу.

В 1948 году Совет Министров СССР принял постановление о строительстве в городе Пензе машиностроительного завода по выпуску генераторов для нужд армии. Завод начал строиться в 1949 году и первая пробная плавка металла в цехе проведена в мае 1954, а в конце декабря он начал регулярный выпуск чугунного литья. В 1956 году завод получил свое нынешнее название и начал осваивать мирную продукцию.

К 1970-м году предприятие стало одним из крупнейших в городе. Путеводитель по Пензе того времени так описывал продукцию «Пензагенератормаш»:

сейчас пензенские генераторы приводят в движение на стальных магистралях страны сотни маневровых тепловозов. На морях и океанах с генераторами пензенской марки плавают рыболовецкие траулеры, пассажирские теплоходы, мощные морские буксиры, паромные переправы [Дворянов, Савин, 1972. С.110].

За прошедшие десятилетия на предприятии сложилась зрелая организационная культура, чему способствовало несколько факторов. Прежде всего, компактное проживание работников предприятия в прилегающих районах города: освоение территории велось с участием завода, работники которого получали квартиры в новых домах. Активное строительство в районе проходило в 1960-1980-е годы. Также на заводе сформировалось достаточное число трудовых династий как среди ИТР (инженерно-технические работники), так и среди рабочих: на протяжении длительного времени дети работников «Пензагенератормаш» либо поступали на работу, либо проходили производственную практику на предприятии. В советское время на заводе имелись широкие возможности для получения дополнительного образования. Во-первых, в здании, расположенном непосредственно рядом с проходной, много лет функционировала школа рабочей молодежи, где рабочие имели возможность получить полное среднее образование – «десятилетку». Во-вторых, при заводе существовал филиал среднего специального учебного заведения (техникума), обеспечивающего рабочим дальнейшую восходящую мобильность в качестве бригадира, мастера, техника, младшего инженера. Завод имел тесные связи с Пензенским политехническим институтом, как в области образования работников предприятия, так и в сфере сотрудничества по линии НИОКР (научно-исследовательских опытно-конструкторских разработок).

Всё стало меняться в 1980-е годы: работа на промышленном предприятии перестала привлекать активную и лучшую часть моло-

дежи, для которой патерналистские ценности отцов утратили былой блеск. Сам завод нуждался в серьезной технологической реконструкции. Произведенные генераторы постепенно утрачивали конкурентоспособность на международном рынке: во второй половине 1980-х сокращение госзаказа привело к снижению инвестиций в НИОКР и обновление оборудования, что ограничило возможности руководства завода поддерживать социальные гарантии на прежнем уровне. То есть промышленный коллапс 1990-х годов был подготовлен негативными процессами в индустрии, начавшимися десятилетием ранее.

В 1990-е для Пензагенератормаш наступили черные времена. Завод оказался вырван из сложившейся системы отношений с клиентами и поставщиками. На фоне экономического кризиса катастрофически упал спрос на изделия предприятия: в отдельные периоды за месяц завод производил генераторов в 10-15 раз меньше, чем в середине 1980-х. Начались невыплаты заработной платы и сокращения персонала. Завод утратил лучшую часть работников: кто-то начал свой бизнес, кто-то ушел на другие предприятия. Предприятие утратило возможности и для НИОКР: от большинства соответствующих инженерно-технических работников (ИТР) отказались в первую очередь как от балласта, не нужного в рыночные времена. Численность занятых сократилась, как минимум, в два раза – до 2,5 тысяч человек. В период относительного восстановления начала-середины двухтысячных утрата интеллектуального потенциала оказалась особенно болезненной: завод потерял способность вести конструкторские разработки и внедрять новые продукты и технологические процессы в ситуации растущей конкуренции со стороны Китая и других стран. До настоящего времени завод в основном выпускает изделия, разработанные и обкатанные в советскую эпоху.

Технологическая культура предприятия также переживала регресс: из строя выходили станки с ЧПУ (числовым-программным управлением), требовавшие дорогостоящего обслуживания и комплектующих. Новое оборудование почти не закупалось. В результате на заводе преобладает оборудование докомпьютерной промышленной эпохи: многие из станков установлены еще в оттепельное время. Производство стало жить по принципу – проще, дешевле, примитивнее.

Отдельного внимания заслуживает чехарда с собственниками завода, которая вполне укладывается в концепцию инволюции М. Буравого. В течение 1990-х годов предприятие несколько раз подвергалось серьезным рейдерским атакам. Однажды по призыву старой администрации (а долгое время заводом продолжал управлять «красный директор», назначенный еще в советский период)

рабочие завода заняли оборону перед заводским воротами, не пропуская очередных рейдеров на территорию предприятия. Положение стало меняться в лучшую сторону после кризиса 1998 года вместе с общим экономическим ростом и оживлением отечественной промышленности. Завод сменил собственника, и директором был назначен «наместник» не из числа работников Пензагенератормаш. Назначение «варяга» вызвало ропот в коллективе, где были еще сильны позиции работников, отдавших предприятию многие годы. Какое-то время новое руководство продолжало политику «отжимания» имеющихся ресурсов завода. Потом снова сменился собственник – Пензагенератормаш вошел в состав мощной промышленной группы, патронируемой российской транспортной монополией. Генеральным директором стал управленец из числа сотрудников, проработавших на заводе многие годы.

Двухтысячные несколько оздоровили ситуацию на заводе: решился вопрос с задолженностью по зарплате, прекратились хронические задержки выплат. Увеличилось число заказов, которое, хотя, и не вернулось к доперестроечному уровню, но позволило сформировать новый постоянный кадровый состав и частично восстановить производственную культуру. Но инженерная культура по-прежнему находится на низком уровне: НИОКР ведется в мизерных масштабах кустарным способом при минимальных ресурсах и с участием ограниченного числа ИТР. Внешне цеха Пензагенератормаш производят удручающее впечатление – корпуса большинства из них возведены в 1950-1970-е годы и сейчас обветшали. На территории завода кое-где сохранились фрагменты советской пропаганды – гипсовые скульптуры сталеваров, инженеров, выкрашенных свежей «серебрянкой».

Профессиональная жизнь рабочих литейного участка

Исследуемый литейный участок находится в одном из заводских цехов и представляет собой электрическую печь, рассчитанную на небольшие объемы выплавки металла. На заводе есть большой литейный цех, где технология работы иная, в большей степени соответствующая непрерывному индустриальному режиму. Коллектив металлургов состоял из двух бригад численностью по три человека каждая, при штатной численности – четыре человека. Четвертый – запасной рабочий, который по инструкции должен заменить действующего в случае его отсутствия. В реальности, при недостатке числа рабочих, его подменяет товарищ из соседней смены. Бригады работают посменно в утреннюю и вечернюю смену. Внутри каждой бригады существует неглубокая специализация, определяемая не

столько разницей в специальности и квалификации, сколько склонностью самих рабочих к тому или иному типу деятельности. Так, один из членов бригады («*литейщик*») обычно ответственен за разогрев печи до необходимой температуры и состояния: считается, что здесь не столько важен уровень знаний, сколько практический опыт, «*сметка*» и интуиция, которую сами рабочие называют «*чувство металла*». От внимания и опыта «литейщика» в конечном итоге зависит процентная доля конечного сплава после переработки: слишком высокая температура печи выжигает металл, а недостаточно высокая снижает качество. Помимо этого члены бригады осуществляют «*чистку кокеля*» – подготовку форм для будущих деталей и разогрев металла. За всем производственным процессом следит мастер-литейщик, единственный специалист в области металлургии, выпускник пензенского университета по специальности «Сварочное, литейное производство и материаловедение».

Следует отметить, что начиная с советского времени, когда университет был Политехническим институтом, данная специальность относилась к числу наименее престижных. Мастер выдает задания и проверяет качество работы, а также в случае необходимости консультирует рабочих по производственным процессам. Еще в 2008 году в бригадах состояло несколько человек в возрасте старше 40-45 лет, то через два года единственному старшему рабочему было 56 лет, а самому молодому – 27 лет. При этом старший по возрасту металлург пришел на завод лишь несколько лет назад, а до этого никогда не работал на крупном промышленном предприятии. Среди шести человек, составляющих литейный участок, только у одного рабочего есть заочное высшее образование. Другие не имеют за плечами даже специальной профессиональной подготовки в виде техникума, колледжа или профессионально-технического училища: «разрыв между системой среднего профессионального образования и заводом произошел еще в середине 1990-х годов» [Мониторинг, 2006].

Деградация промышленного потенциала в постсоветской России проявилась в том числе и в фрагментации сложившейся десятилетиями системы профессиональной подготовки рабочих и служащих низшего звена. ПТУ и техникумы уже в последние годы советской власти нередко рассматривались как «социальные тупики» с ограниченными возможностями для социальной мобильности ¹, хо-

¹ В одном из интервью Я.И. Кузьминов так оценил современное состояние среднего профессионального образования в России: «ПТУ же у нас давно превратились в интернаты для трудновоспитуемых подростков. И значительное количество их выпускников не работают по специальности или не работают вообще» [См. Грицок, 2008].

тя в последние годы наблюдается оживление этого образовательного сектора уже на новых основаниях и с иной профильной ориентацией [Алашеев, Посталюк, 2006]. Поэтому сегодня вернулись архаизированные формы получения рабочей квалификации – наставничество и освоение специализации непосредственно на рабочем месте от «опытных рабочих». Менеджмент исследуемого предприятия не особо интересовало, откуда берутся квалифицированные кадры – система обучения была пущена на самотек. Исследователи отмечают, что «на советских предприятиях активно прививалось наставничество, хотя рабочие неохотно делились секретами своего мастерства» [Соколов, Журавлев, 2010. С. 39]. В нашем случае ситуация почти обратная – наставничество стало единственным способом получить необходимую квалификацию, знания и практические знания для работы на литейном участке. Помимо мастера никто из членов бригады не получал систематического образования в области литейного дела и металлургии, а своей квалификацией обязаны передачи опыта со стороны товарищей по коллективу. В наставничестве не видят ничего предосудительного, когда труд рабочего непрестижен, не слишком высоко оплачиваем, а конкуренция за рабочие места невысока [см. о субкультуре фрезеровщиков: Абрамова, 2007].

По признанию самих рабочих-литейщиков, формально у них нет высокой квалификации – большинство имеют только 3-й разряд, которые чаще всего получают после нескольких месяцев пребывания в статусе ученика и последующей сдачи нормативов. В классификации рабочих разрядов 3-й разряд считается невысоким, однако он является наивысшим по тарифной сетке для рабочих-литейщиков. В целом по заводу, самые высокие разряды (6-7-й) могут получить рабочие, обслуживающие немногочисленные станки с ЧПУ.

Рабочие-металлурги исследуемого машиностроительного завода тоскуют по социально-ориентированному патернализму. Старшее поколение вспоминает о развитой системе профсоюзных путевок и нематериального поощрения. Например, в цеху, где работают сталевары, активно обсуждается сколько человек было направлено в течение года в пригородный санаторий на десятидневный курс санаторно-курортного лечения: «*в прошлом году десять, а в этом – двенадцать*». То есть рудименты советской системы коллективного ведомственного отдыха [О генезисе системы коллективного отдыха в СССР см. Лысикова, 2008. С.194-216] не только сохранились на заводе, но и воспринимаются рабочими как неотъемлемое важное право и привилегия.

Вот сейчас немножко три-четыре года, новый директор как заступил, вот немножко и профсоюзы роль стали играть, путевочки стали... Можно мне подойти к врачу, взять справку и отдать в свой цехком, значит, она выбьет мне путевку – это сто процентов (Дмитрий, стаж работы 25 лет).

До некоторой степени рабочие становятся стихийными критиками сложившейся на предприятии системы управления и организации производства. Главным объектом их критики являются владельцы и топ-менеджеры предприятия, не желающие осуществлять инвестирование в производственную базу. По словам литейщиков, рабочие вынуждены трудиться на устаревшем оборудовании, закупленным еще в советское время, тогда как управленцы *«каждый год меняют дорогие иномарки»*. И действительно рабочими мне была показано здание заводоуправления и прилегающая к нему автомобильная стоянка, где были припаркованы вполне современные автомобили. Само заводоуправление отличалось от других цеховых и конторских зданий наличием пластиковых стеклопакетов и отремонтированного фасада. На территории завода можно было видеть грязноватые стены цехов и закопченные окна, вставленные еще в период строительства зданий. Точно также блестящие хромированные детали джипов, оккупировавших заводскую стоянку, находились в контрасте со станками, чей дизайн и потрепанный вид выдавал в них солидный возраст, относящийся к 1950-70-м годам.

Другим фольклорным примером, упоминавшимся рабочими, являлось посещение завода потенциальными зарубежными партнерами и заказчиками: речь шла о промышленниках из Китая и Финляндии. По мнению участвовавших в исследовании рабочих архаичная производственная база, грязь и запустение оттолкнули инвесторов, для которых завод стал скорее действующим музеем промышленной эпохи, нежели современным машиностроительным предприятием, способным выпускать сложные, требующие прецизионной обработки, агрегаты. Одновременно, на уровне завода живет миф о промышленном шпионаже со стороны китайских гостей, которые *«ходили по заводу и всё фотографировали, а потом станут выпускать такую же продукцию дешевле»*. Остается лишь догадываться, как распространенное в рабочей среде мнение об отсталости производства сочетается с возможностью кражи используемых технологий и конструкторских разработок.

Одной из задач правительства в период экономического кризиса 2008 года было недопущение резкого роста безработицы и последующего роста социальной напряженности, а также нежелание «портить» благоприятную статистику по безработице. Для решения

этих задач на федеральном и региональном уровне власти предприняли ряд шагов. Во-первых, они предложили менеджменту и владельцам промышленных предприятий не увольнять рабочих, а перевести их на неполную неделю и занять на данный период каким-то другим делом: уборка территории, разбор строительного мусора, разгрузочно-погрузочные работы. Во-вторых, часть расходов на содержание рабочей силы по время простоя производства брали на себя службы занятости. На исследуемом предприятии в период острого кризиса также внедрили эту практику, о чем сообщил сайт завода:

Полторы тысячи человек осваивают непривычные для себя сферы деятельности. Сейчас в связи с кризисом заказов на продукцию немного. Поэтому есть возможность, вместо простоя, привести в порядок территорию(...). Общественные работы приносят каждому их участнику небольшой доход. Федеральные деньги поступают заводчанам по программе Центра занятости населения (сайт завода).

Рабочие литейного участка также не избежали этой участи. В течение 2009-2010 годов они занимались уборкой территории и разбором складских запасов, где также показали потенциал коллективной работы артельного типа: они быстро и слаженно выполняли порученную работу, поскольку привыкли к совместной деятельности в литейке. По свидетельствам литейщиков работники склада были впечатлены скоростью и организованностью их труда.

Впрочем, такие долговременные отвлечения от основной производственной деятельности имеют для металлургов свои недостатки. Многие приходят на литейный участок, желая получить определенный стаж (не менее 10-15 лет) на вредном производстве, дающий право его обладателя выйти на пенсию досрочно – в 55 лет. Расчет стажа для досрочного выхода на пенсию «по вредности» – чрезвычайно запутанное и сложное дело. Отдел кадров в качестве работы на вредном производстве учитывает только те смены, которые литейщики проводили на своем основном рабочем месте. Поэтому у всех рабочих литейного участка в 2010-м году вышло только по четыре месяца «вредного стажа». Согласно действующему законодательству, помимо досрочной пенсии рабочие-металлурги также получают продукты питания, призванные компенсировать ущерб здоровью: несколько лет назад это было молоко, но потом его заменили на фруктовые соки, поскольку, по словам информантов, последние исследования выявили неоднозначную реакцию организма литейщиков на потребление молока во время работы. Литейщики ожида-

ют, что в ближайшем будущем им станут выдавать парную телятину «за вредность».

В целом, тема угрозы здоровья при работе на литье цветных металлов в восприятии рабочих-металлургов имеет несколько аспектов. Безусловно, они понимают, что рискуют своим здоровьем, работая в «литейке». В личных беседах приводят примеры ранней смерти их товарищей, следовавшей после выхода на пенсию, объясняя, впрочем, такое положение дел не столько ущербом, полученным на производстве, сколько тем, что на пенсии человек оказывается отключенным от привычного режима труда. Одновременно, они склонны с юмором относиться к последствиям своей работы на «таблице Менделеева», называя себя «железными людьми», «источником цветных металлов». В частности, пересказывается шуточная история о том, как один из бригадиров, много лет проработавший на участке, пошел в больницу делать укол, а игла шприца не сразу проткнула кожу, задубевшую за много лет из-за перепадов температуры и высокой концентрации металлов. Кроме того вентиляция в цеху устроена не слишком удачно и вредные испарения от раскаленного металла не удаляются по воздуховодам, а частично уходят в цех, где работают станочники, не получающие льгот за труд на вредном производстве: «мы работаем, а они травятся».

После вхождения завода в состав крупного машиностроительного холдинга на предприятии начались некоторые организационные перемены: снова стала регулярно выдаваться спецодежда, повысилось внимание к корпоративной культуре, осуществлены и другие организационные изменения, одним из которых было внедрение обновленного режима посещения предприятия – электронных пропусков. На трудовом ритме большинства рабочих эта новация почти не отразилась – они приходили в свою смену и, как и прежде, находились на своем рабочем месте отведенное время. Между тем металлурги исследуемого литейного участка вынуждены адаптироваться к новым режимным требованиям, чему было несколько причин. Во-первых, уровень трудовой дисциплины на заводе в постсоветский период значительно упал – менеджмент фактически сквозь пальцы смотрел на опоздания и даже прогулы, связанные с уходом в запой. Уровень заработной платы был столь низким, что в какой-то момент казалось, что на заводе остались те, кому было некуда идти. Во-вторых, работа литейщиков не связана с включением в непрерывный конвейерный ритм, носит сдельный характер, а сама деятельность относительно автономна, что вероятно, связано с их занятостью на вспомогательном участке, где не исчезли ремесленные, доиндустриальные трудовые практики. В начале смены бригада полу-

чает задание, исходные материалы и начинает работу. Нередко все работа сделана до официального завершения смены, и до введения электронной системы контроля литейщики расходились по домам или шли выпивать в ближайшую забегаловку.

С внедрением электронной системы менеджменту стало очевидно, что рабочие-металлурги «недорабатывают», сокращая время своего пребывания на рабочем месте. В условиях, когда от литейного участка не требовались наращивания объемов выпуска готовой продукции, менеджмент встал перед проблемой – каким образом заставить металлургов «отбывать» всё требуемое время на рабочем месте. Выход был найден в дополнительном дисциплинарном внушении рабочим и создании для них дополнительной занятости в виде уборки территории и подобных вспомогательных работ. Одновременно, сами металлурги поняли, что если они будут демонстрировать наличие у них большого объема свободного времени, то рано или поздно начальство ими «займется» и начнет экспериментировать с нормами выработки. Поэтому был найден негласный компромисс: начальство предпочло не слишком пристально наблюдать за трудовой занятостью металлургов, уповая на то, что работа выполняется в срок и качественно, а металлурги перестали покидать предприятие до завершения смены. Рабочие нашли себе другие формы деятельности: из бракованных заготовок вытачивали кухонные ножи, пили чай в подсобке.

В течение полугода после введения электронной пропускной системы все адаптировались к новым порядкам. Пример с введением электронных пропусков может служить иллюстрацией к концепции гегемонистского режима М. Буравого, являющегося следствием «координации интересов менеджеров и рабочих, осуществляемой на основе их взаимозависимости, которая организуется через такие институты, как внутренний рынок труда и внутреннее государство» [Буравой, 2009. С.34]. То есть

чтобы выживать на заводе восемь часов в день, пять дней в неделю, делая монотонную, изматывающую и часто опасную работу, работники превращают ее в игру, и суть её состоит в том, чтобы справляться с тщательно продуманными правилами, санкционированными низовым заводским менеджментом [Буравой, 2009. С. 33].

На различия в трудовом ритме большинства рабочих-станочников и рабочих литейного цеха следует обратить дополнительное внимание. По мнению ряда исследователей,

концептуальное понимание труда в разные исторические периоды нередко имплицитно связано с технологиями производства, на которых они базируются, а промышленная технология всегда накладывает свой отпечаток на характер труда, не принимая во внимание той социальной системы, где эта система производства находится [Vallas, 1999. P. 68-101], [Hirschhorn, 1984].

У рабочих-станочников имеется план, который им следует выполнить, выточив за день определенное количество деталей, что делает их работу монотонной [См. Абрамова, 2007. С. 360-381]. Соответственно их трудовой ритм состоит из многократно повторяющегося цикла рутинных технических операций, связанных с обслуживанием работающего станка. Деятельность литейщиков на исследуемом участке выглядит иначе. Получая техническое задание и оценку качества исходного материала, литейщики начинают разогрев печи, который длится до двух часов. В это время у них есть возможность отдохнуть, попить чаю, не забывая присматривать за состоянием печи. Как только температура печи доходит до технологически требуемой нормы, начинается период напряжения, связанный с загрузкой металла и мониторингом процесса плавки. Во время плавки при необходимости добавляются присадки, доводящие качество металла до требований технических условий. Наиболее опытный и смекалистый рабочий следит за тем, чтобы металл «не выгорел», что может привести к снижению процентной доли готового литья. Например, у одной смены, состоящей из менее опытных рабочих, эта доля составляла 60-63%, а у другой – свыше 70-73%.

Обращение с металлом для сталеваров схоже с мистическим процессом, где одного специализированного знания недостаточно, но важно неявное знание, усвоенное и используемое в процессе повседневной интеракции. Например, характеризуя материал, они говорят, что «металл живой», и для взаимодействия с ним требуется особый род интуиции, являющейся соединением опыта и способностей. Этот опыт и способности проявляются в процентной доле «выхода металла» после переплавки заготовок.

По завершении выполнения планового задания у рабочих есть возможность для отдыха. Таким образом, в отличие от станочников, занятых на основной производственной линии, рабочие-металлурги данного участка не являются заложниками конвейера, придатками непрерывно движущихся станков, а самостоятельно формируют свой цикл работы, когда периоды расслабления сменяются периодами напряжения сил. Здесь аналогию можно провести с циклами крестьянского труда, где за зимним спокойствием, приходит период

сева и уборки урожая, требующими максимальной концентрации усилий. Исходя из особенностей своего технологического цикла, а также предполагая, что универсальный опыт и интуиция играют важную роль в успешной работе, литейщики считают свой труд «творческим»:

У нас работа такая была, и подумать есть над чем, туда-сюда. Допустим, они все называются литейщики, а вот из восьми человек можно выделить двоих-троих литейщиков, а другой, как его назвать, операционщик. А «литейщик» это слово все включает, все ты должен уметь. На своей работе ты должен все уметь, не то, что кокиль разобрать и все, у нас же мы льем в кокиль, другой к печке не подойдет, другой металл не поймает, а это надо все знать (Дмитрий, бригадир, стаж работы 25 лет).

Компактная численность и коллективный характер труда предопределяет высокий уровень сплоченности рабочих исследуемого литейного участка. Эта сплоченность выражается через ряд практик, прямо не связанных с трудовым процессом. Протестантский пастор, живший среди рабочих машиностроительного завода в г. Хемниц (Саксония) в XIX веке, описывает складывающиеся тесные отношения между рабочими, занятыми на одних и тех же участках:

Взаимодействие на работе вело к непрерывному и частому контакту и непосредственному общению. Почти неумышленно эти контакты становились близкими и дружескими. Во время смены работниками использовался каждый удобный повод, чтобы поболтать друг с другом или принять участие в общей беседе [Людтке, 2010. С. 96-97].

Одной из таких практик является совместная трапеза в подсобке. На заводе есть собственная столовая, однако литейщики посещают её нечасто, мотивируя свою позицию невозможностью покидать свое рабочее место, когда «металл разогрелся». Рискну предположить, что в действительности желание продолжить общение в привычном, одомашненном пространстве подсобки являются значимыми, хотя и не обозначаемыми прямо в ходе интервью, аргументами в пользу питания на рабочем месте. Каждый член бригады приносит с собой домашние обеды, приготовленные для них женами или матерями: организуется что-то вроде общего стола, когда другим участникам предлагается попробовать домашние заготовки. Это не означает, что всё принесенное делится равным образом между всеми обедающими: понятно, что состав питания каждого отражает его личные предпочтения. Скорее можно говорить о ритуале одари-

вания, обмена, при котором хорошим тоном является отзыв о кулинарном мастерстве хозяйки. Для подогрева пищи используется всё та же плавильная печь, на верхнюю часть которой ставят стеклянные банки. Из-за перепадов температуры банки служат не очень долго и лопаются. О. Абрамова также отмечает, что исследуемые ей рабочие-фрезеровщики еду зачастую приносили из дома:

всем известно, что там лежат посуда, термос, чай, кофе, сахар, кипятивильник, там же лежит обед, который некоторые рабочие предпочитают приносить с собой, вместо того, чтобы питаться в заводской столовой» [Абрамова, 2007. С. 362].

Еще одно отличие профессиональной группы литейщиков от остальных рабочих цеха заключается в различиях номенклатуры выдаваемой спецодежды и практик ее ношения. Согласно правилам трудового договора спецодежда на предприятия выдается не реже одного раза в год. В состав спецодежды входят темная куртка («как у эков»), рабочие брюки, ботинки и в случае необходимости каска, берет, рукавицы. Литейщикам полагается специальная широкополая шляпа, призванная защищать голову от перегрева при работе у печи. По отзывам информантов, им выдавались шляпы двух видов: это войлочная серая шляпа или сшитая из простроченных слоев шинельной ткани черная шляпа. Подобные шляпы традиционны для рабочих-литейщиков и встречаются на картинах и фотоизображениях металлургов еще в 1920-50-х годы. Наличие данного головного убора отличает литейщиков от остальных рабочих данного цеха. Литейщики отмечали, что их спецодежда изнашивается значительно быстрее чем у токарей, слесарей и других рабочих, поскольку «выгорает» от попадающих капель металла и высокой температуры. Тогда приходится приносить из дома свою старую одежду или требовать внеплановую замену спецодежды у руководства: *«ходим в лохмотьях, чтобы новую выдали»*.

Заключение

Британский социолог Т. Уотсон в своей недавней статье определяет работу как «процесс выполнения заданий, обеспечивающий людям пропитание и формирующий их жизнь в рамках того социального и экономического контекста, в котором они существуют» [Watson, 2009. P. 869]. То есть процесс труда формирует как профессиональную идентичность, так и во многом предопределяет мировоззрение и жизненный мир индивида в самом широком контексте. И если для интеллектуализованных профессий это может объяс-

няться сильной вовлеченностью их представителей в профессиональную субкультуру и «незримый колледж» носителей общего научного и латентного знания, то для исследуемого сообщества литейщиков в производстве профессиональной идентичности важны еще некоторые дополнительные факторы.

В первую очередь, заводское пространство наряду с другими тотальными институтами (казармой, тюрьмой) формировалось как пространство дисциплины с сильным сцеплением социальных и телесных практик надзора и порождаемых ими солидарностей. Поэтому часто вынужденная многолетняя принадлежность заводу трансформируется в сознании рабочих в гордость за родной завод, воспринимаемый ими как обжитой микрокосм. Обсуждение ситуации на заводе является одной из ключевых тем бесед исследуемой группы литейщиков. Еще одним аспектом, способствующим профессиональному обособлению бригады металлургов, является специфика организации их трудового процесса. Неконвейерный цикл производства, необходимость тесного коллективного взаимодействия, особый ритм труда и отдыха формируют из этой бригады самостоятельную мужскую команду, схожую по своим характеристикам с орудийным расчетом или экипажем танка. В качестве танка или орудия выступает печь, вокруг которой и разворачивается трудовая деятельность. Другим аналогом в описании социального устройства бригады может служить артель, где чувство локтя, взаимовыручка, высокая автономия в процессе труда снижают степень отчуждения от рутинной работы – как в случае рабочих-станочников. К тому же характер труда и высокий уровень солидарности между членами бригады не позволяет менеджменту обеспечить непрерывный и жесткий контроль над деятельностью металлургов.

В целом следует сказать, что профессиональная идентичность металлургов постепенно становится неотъемлемым и важным элементом персональной идентичности каждого из членов бригады и даже членов их семей, неминуемо вовлекаемых в дискурс профессиональных литейщиков. Одновременно, необходимо учитывать специфику исследуемого производственного участка: мы наблюдали за деятельностью небольшого по масштабам и численности подразделения, работа которого носила вспомогательный характер. Безусловно, в ситуации крупных сталелитейных производств с непрерывным циклом границы профессиональной автономии и взаимодействие с менеджментом будут иными. Но всё же и там и в нашем случае гордость рабочего-металлурга за свое дело является важным элементом как профессиональной, так и персональной идентичности.

Литература

Абрамова О. «В работе главное – здравый смысл!». Повседневное знание в труде фрезеровщиков // *Профессии.doc. Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри* / Под ред. П.В. Романова и Е.Р. Ярской-Смирновой. М.: ООО «Вариант», 2007. С. 360-381.

Алексеев А.Н. Драматическая социология и социологическая ауторефлексия: В 4-х тт. СПб.: Норма, 2003–05.

Антропология профессий. / Под ред. П.В. Романова и Е.Р. Ярской-Смирновой. Саратов: ЦСПГИ, Научная книга, 2005.

Буровой М. Жить в капитализме, путешествовать через социализм // *Общественные движения в России: точки роста, камни преткновения* / Под ред. П. Романова и Е. Ярской-Смирновой. М.: Вариант, ЦСПГИ, 2009.

Видадь-Наке П. Черный охотник. Формы мышления и формы общества в греческом мире. М.: Ладомир, 2001.

Гонтмахер Е. Сценарий: Новочеркасск-2009 // *Ведомости.* 06.11.2008. №210 (2232).

Грицюк М. Диплом для безработного. Ежегодно российский бизнес тратит 20 миллиардов долларов на доучивание и переучивание специалистов // *Российская газета, Федеральный выпуск №4563.* 16.01.2008.

Дворянов Ф., Савин О. Пенза. Путеводитель. Пенза: Приволжское книжное издательство, 1972.

Джилас М. Лицо тоталитаризма. М.: Новости, 1992.

Ильин В.И. Драматургия качественного полевого исследования. СПб: Интерсоцис, 2006.

Леви-Строс К. Путь масок. М.: Республика, 2000.

Лыскова О. «Каждый трудящийся имеет право на отдых». Услуги советских курортов послевоенного периода / *Советская социальная политика: сцены и действующие лица, 1940-1985* / Под редакцией Е. Ярской-Смирновой и П. Романова. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2008. С. 194-216.

Людтке А. История повседневности в Германии: Новые подходы к изучению труда, войны и власти. М.: РОССПЕН, 2010.

Мониторинг региональных систем начального профессионального образования: методические рекомендации по организации мониторинга и использованию его результатов в практике управления образованием / под общ. ред. Н.Ю. Посталюк. М.: Логос, 2006.

Московская А.А. Профессионализм, доверие и проблемы России // *Свободная мысль-XXI*, 2009. № 11. С. 113-126.

Профессии.doc. Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри / Под ред. П.В. Романова и Е.Р. Ярской-Смирновой. М.: ООО «Вариант», 2007.

Савочкин Д. Марк Шейдер. М.: АСТ, СПб.: Астрель-СПб, 2009.

Сальникова Е. Советская культура в движении: от середины 1930-х к середине 1980-х. Визуальные образы, герои, сюжеты. М.: ЛКИ, 2008.

Соколов А.К., Журавлев С.В. Введение: Alltagsgeschichte и изучение рабочей истории // История повседневности в Германии: Новые подходы к изучению труда, войны и власти. М.: РОССПЕН, 2010.

Ярская-Смирнова Е.Р., Романов П.В. Социальная антропология. Р-н-Д: Феникс, 2004.

Burawoy M. Reflections on the Class Consciousness of Hungarian Steelworkers // Politics and Society. 1989. Vol. 17. №1. P. 2-34.

Burawoy M., Krotov P. The soviet transition from Socialism to Capitalism: worker control and economic bargaining in the wood industry // American Sociological Review. 1992. Vol. 57. № 2. P. 16-38.

Burawoy M. What happened to the working class. Errors of an unrepentant marxist // The Future of Market Transition. 2002. Volume 19. P. 69-76.

Hirschhorn L. Beyond Mechanization. Cambridge MA: MIT Press, 1984.

Kotkin S. Magnetic Mountain: Stalinism as a Civilization. Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1995.

Long T.L. Occupational and Individual Identity among Ohio Railroad Workers of the Steam Era // Western Folklore. Vol. 51. № 3/4. Jul.-Oct., 1992. P. 219-235.

Torigian M. The Occupation of the Factories: Paris 1936, Flint 1937 // Comparative Studies in Society and History. Vol. 41. № 2 Apr., 1999. P. 324-347.

Vallas S.P. Rethinking Post-Fordism: The Meaning of Workplace Flexibility // Sociological Theory. Vol. 17. № 1. Mar., 1999. P. 68-101.

Watson T.J. Work and the sociological imagination: the need for continuity and change in the study of continuity and change // Sociology, 2009. Vol. 43. № 5. P. 861-877.

Профессиональное сообщество артистов балета: традиции и фольклор

Ирина Райкова

В статье рассматриваются практически не исследованные неформальные традиции и фольклор профессионального городского, преимущественно молодежного, сообщества артистов балета (балетных). Материал фольклорно-этнографического исследования – полевые наблюдения автора за членами сообщества, записи от учащихся хореографических колледжей и их родителей, педагогов классического танца, артистов балетных трупп, опубликованные исторические анекдоты о танцовщиках XIX и XX веков, а также современное сетевое творчество и виртуальный дискурс (интернет-мемы с комментариями, демотиваторы, форумы и другие материалы). Представлены противоречия сообщества, порождающие особенности субкультуры балетных; расхожие слухи и толки профанов о балетных корректируются ироничным взглядом «изнутри» сообщества. Анализируются бытующие в сообществе модифицированные пословицы, обширный корпус примет, запретов и прескрипций, связанных с представлениями об удаче, мифологические поверья о сцене как сакральном локусе, отчасти профессиональный язык. Большое внимание уделено смеховым традициям классических танцовщиков, ядро которых – шутки и розыгрыши на сцене, и нарративам (балетным байкам) как средству их сохранения и передачи. В фольклоре сообщества выделяется ключевой образ

символ – нога артиста (балерины). Показаны механизмы субкультурной преемственности в балетной среде. Выявляется общее и различное с традициями других молодежных и профессиональных групп, намечены связи с традиционной культурой детства. Субкультура артистов балета представлена в статье как связанная с экстремальной деятельностью, во многом уникальная и в то же время вполне традиционная. Тема заслуживает собирательских усилий и дальнейшей разработки по мере накопления материала.

Введение

Профессиональное и преимущественно молодежное городское сообщество артистов балета (самоназвание: «балетные») полно парадоксов. Оно публично, как любое артистическое сообщество, и в то же время более чем закрыто. Стать его полноправным членом весьма трудно, так как профессиональное образование артиста балета – длительный, многоступенчатый процесс, сопряженный с многими трудностями и ограничениями (причем не разовыми, а систематическими). Однако и выйти из него нелегко: даже если артист уходит из балета в совершенно другую сферу (не обязательно разочаровавшись или будучи невостребованным, а по возрасту или из-за травмы, что бывает нередко), он остается балетным в душе. Балетные мало контактируют с «внешним миром», причем не только от снобизма, но и по причине постоянного цейтнота. Эти контакты ограничиваются кругом «небалетных» (впрочем, постепенно становящихся «околобалетными») родственников, если таковые имеются; «смешанные» браки с «небалетными» случаются редко, в виде исключения¹. Сообщество в чем-то авторитарно, строго иерархично и опирается на железную дисциплину (близкую к армейской) и самодисциплину, а в чем-то демократично. Например, балетные в основном общаются без отчества и даже «на ты» независимо от возраста, стажа, должности, кроме случаев «ученик – педагог» и «артист – руководитель театра». Серьезность и подлинная высота элитарного искусства, занятием которым составляет содержание профессии, удивительным образом сочетается с карнавальной, смеховой стихией, характерной для всех современных молодежных традиций и фольклора. Парадоксальную фразу говорят уставшие от изнурительных однообразных репетиций балетные: *«Профессию свою люблю – ба-*

¹ По замечанию информантов, это тем не менее браки с представителями смежных творческих профессий или «балетно-вспомогательного персонала»: музыкантами, художниками, фотографами, звукорежиссерами, костюмерами, гримерами и так далее.

лет ненавижу!» (муж., 40 лет). Эти противоречия порождают и особенности субкультуры балетных, основные носители которой – подростки, учащиеся хореографических училищ или колледжей, юноши и девушки, делающие первые шаги (здесь уместнее сказать: «первые па») в театрах и труппах, и люди среднего возраста – балетные «старика» [о различных оценках возрастных рамок молодости и «молодежности» других профессиональных сообществ см.: Громов, 2010. С. 134–135].

«У нас всё не так, как все думают...»

Представление о балетных, сформировавшееся в среде «небалетных» (профанов по отношению к сообществу), очень отличается от того, которое бытует внутри самой субкультуры. Так, назовем слухи и толки о балетных, распространенные в широком кругу обывателей, далеких от балетного мира, но настойчиво пытающихся доказать обратное (кстати, такие люди неграмотно именуют балетных мужчин «балерунами»¹, чем выводят их из себя). Во-первых, «все балетные – голубые». Во-вторых, «балерунам» очень сложно, часто прикасаясь к полуобнаженному женскому телу, подавлять свои естественные желания (заметьте: первое и второе взаимоисключаемы). В-третьих, карьерный путь балетных обоего пола лежит только «через постель». В-четвертых, в этой профессии «страшная конкуренция» («вплоть до того, что в балетки друг другу подкладывают битое стекло»: самый устойчивый мотив, иллюстрирующий конкуренцию), и даже среди студентов нет дружбы и взаимопомощи. В-пятых, балетные «годам к сорока спиваются», причем независимо от успешности: одних губят деньги и слава, других – обида оттого, что «всю жизнь в кордебалете».

Мои информанты утверждают, что артисты балета – люди разные. Просто они как представители публичной профессии больше на виду и на слуху, и проблемы современного общества в их маленьком сообществе выглядят гипертрофированно. Что же касается «дружбы и недружбы», то здесь и спорить излишне – стоит понаблюдать за поступками и отношениями людей «изнутри», что поспешило сделать автору этих строк, и миф развевается. Кроме то-

¹ Нормативные наименования представителей профессии: мужчина – артист балета / (классический / балетный) танцовщик, женщина – артистка балета / (классическая / балетная) танцовщица / балерина. Последнее в более узком, специальном значении – высокая должность в балетной труппе, соответствующая должности премьер у мужчин. Слово «танцор» разговорное, в применении к балетным чаще ироническое.

го, есть «вечные» и безответные вопросы к балеринам со стороны профанов: правда ли, что они ничего не едят, и как они танцуют «*на пальцах*» / «*на цыпочках*», а также призывы к балетным, чаще к юным, станцевать (например, на семейных праздниках или даже просто при встрече): «*Ты учишься на артиста балета? Так станцуй нам что-нибудь!*». Балетные высмеивают эти категоричные суждения, нелепые вопросы и просьбы не только устно, но и в рисунках, распространяемых через Интернет, и сетевых мемах. Так, примерно полгода назад был создан и стремительно набрал популярность в сообществе интернет-мем «Типичная балерина»¹, среди ироничных фраз которого есть такие: «*А мне говорили, что все балеруны – геи*», «*Диета? Не, не слышала*», «*Какая я жирная!*», «*Хватит есть: в пачку не влезешь!*», «*А как вы на пальцах стоите?*», «*Ты балерина? Станцуй мне что-нибудь!*». «*В общем, — по словам информанта, — у нас всё не так, как все думают*» (муж., 33 года).

А что же они сами о себе думают? Согласно взгляду изнутри, ироничной самоидентификации, у балетных «*всё не как у людей*». В 10 лет начинать овладевать профессией уже поздно (хотя в балетную школу принимают именно в этом возрасте), пик карьеры приходится лет на 25, а после 35 ты уже «пожилой», «пенсионер». Выходных и праздников нет, во всяком случае в субботу и воскресенье – самая работа (см. мем: «*Праздники и выходные? А что это?!*»). Балерины носят на учебу или работу «в дамской сумочке» странный, на непосвященный взгляд, набор предметов: молоток, терка, лезвие, суровые нитки, зажигалка и тому подобное. Всё это нужно для внешне жестоких манипуляций с новыми пуантами, чтобы они не скользили по полу (см. мем: «*Зачем тебе молоток? Разбить пуанты!*»). Балетные всего мира с детского возраста говорят на одном языке, «условно-французском» (*антраша, гранд батман, па-де-бурре сюиви, па-сизо, круазе, препарасьон, эффасе*), поэтому их профессиональное общение в каком-то смысле не имеет языковых преград. Особенно забавно со стороны слышать эти термины в сочетании с разговорными словами русского языка (см. мемы: «*Плие, дура, плие!*», «*Собачий аттитюд!*»). А названия женского мелкого бега – *па-ку-рю* – и вовсе созвучно русскому глаголу. Балетные шутят, конструируя подобные псевдотермины: *па-си-жу, па-ле-жу* и др. «*Спрашивают: “Каким движением закончим?” – “Па-си-жу или па-ле-жу”*» (муж., 17 лет). Простые же человеческие слова: *форма, данные, класс, урок, станок, пачка, пальцы, уши, подъем, поддержка, линия, порядок, врать, греться,*

¹ Электронный ресурс. URL: http://vkontakte.ru/album-30266714_142795839.

тянутся, крутить, даже слово педагог¹ – имеют в их профессиональной коммуникации иные значения (см. мемы: «Уши пришила? Пальцы купила?»; «Спасибо балету. Благодаря ему, когда я слышу ПАДЕДЕ, мне в голову не приходят правила дорожного движения»).

Даже по внешности, если присмотреться, балетных можно отличить от других людей. Их выделяет осанка, крайняя худоба, у женщин волосы «гладко забраны в узел на затылке со множеством заколочек», и даже если распущены, они «какие-то излишне гладкие и прямые», так как «привыкли» к традиционной прическе [Яковлева, 2008. С. 31]. Педагоги учат юных танцовщиц, что они должны выглядеть эстетично и выделяться в толпе. Так, ученицы записали слова выдающейся балерины и педагога Л.П. Сахаровой: «Балерина – человек особенный. Вот идет она по улице, и все должны видеть, что балерина идет. И одета модно, но по-особенному, и причесана тоже. Сразу должен человек увидеть балерину» [ЛАШ].

Но главная отличительная черта внешности – особая (выворотная, на языке балета) постановка ног и вследствие этого специфическая (смешная, на взгляд профанов) походка. Отец юного танцовщика, насмотревшийся на сына и его друзей, рассказал, как куда-то спешил в людном месте и бросил неторопливо вышагивающему перед ним той самой походкой парню: «Эй, балетный, посторонись!». Молодой человек удивился: «Откуда Вы меня знаете?». – «Я вас, балетных, за версту вижу!» (муж., 51 г.).

Да и ноги у балетных не две, как у всех (левая и правая), а, согласно сетевому фольклору, целый ассортимент: передняя, задняя, верхняя, нижняя, внутренняя, внешняя, опорная, рабочая, приставленная, отставленная, свободная, толчковая, принимающая (как выяснилось, принимает она пол!), логичная, нелогичная, следящая, и, наконец, удобная / неудобная – они же (совсем как мифологическая оппозиция) своя / чужая, последняя еще и образно: у мужчин – тещина, у женщин – свекровкина (муж., 17 лет, слышал от педагогов). Причем налицо действительно какой-то иной, нарушающий законы арифметики счет. Так, студенты записали за педагогом загадочную фразу: «Ты что на четырех ногах стоишь?!» (жен., 16 лет, из комментариев к мему).

¹ Далее в статье слово «педагог» употребляется так же, как и в самом сообществе, – в узком значении: это преподаватель специальных хореографических дисциплин. Чаще своим педагогом балетные называют преподавателя классического танца (мужского или женского класса), под руководством которого они работали на выпускном курсе училища (колледжа) или академии.

«Балетного ноги кормят»

Нога балетного – не только отличительная черта внешности. Именно нога выделяется как наиболее значимая, маркированная на всех уровнях деталь в фольклоре балетных. Нога как основной профессиональный инструмент метонимически замещает сам статус балетного, образ жизни, карьерный рост и путь в профессии. С ногами, а не чем иным ассоциируется эта профессия и в традиционном фольклоре: пословица *«Плохому танцору ноги мешают»*. Существуют ее современные субкультурные модификации: *«Плохому танцору бандаж трёт / жмёт»*, *«Плохому танцору балет мешает»* (ср. в анекдотах танцовщик не может попасть в такт, потому что *«мешает музыка»*) и *«Плохому танцору ничего не мешает!»* (внешне парадоксальная, но наиболее глубокая и вновь приобретающая расширительный смысл). К своим ногам балетные приценили и другую общерусскую поговорку, в их среде говорят: *«Балетного ноги кормят»* (муж., 17 лет), та же мысль выражена в афоризме: *«Ноги – это наш хлеб»* (муж., 40 лет). Нога (ножка) балерины – ключевая деталь ее художественного образа и в высокой литературе: вспомним *«одной ногой касаясь пола... <...> и быстрой ножкой ножку бьет»* в пушкинской зарисовке его современницы Авдотьи Истоминой. Профессионалы отмечают, что поэт очень точно описал словами классические балетные движения; этот фрагмент романа *«Евгений Онегин»* анализируют студенты современных колледжей по курсу истории хореографического искусства.

О ценности (не только в фигуральном, но и в прямом смысле) балетных ног повествуют и исторические анекдоты. Так, о великой итальянке Марии Тальони (1804–1884), первой балерине, вставшей на пуанты и надевшей пачку, рассказывают, будто при пересечении границы России

на таможне ее спросили: “Где Ваши драгоценности, мадемуазель?”. На что балерина приподняла юбки и, показав на ноги, ответила: “Вот они!” [Балетные анекдоты ..., 2006. С. 70].

А в 60-х годах XX века на выставке советской фотографии у Н.С. Хрущева вызвали гнев изображения голых ног балерин. Виновиком скандала оказался увлекавшийся фотографией солист Большого театра Леонид Жданов.

Возмутителя спокойствия вызвали для объяснения в Отдел культуры ЦК КПСС. Но артист не растерялся, заявив в свою защиту буквально следующее: “На деньги, заработанные этими ногами в Америке, наше государство купило оборудование целого нефтеперерабатывающего завода” [Балетные анекдоты ..., 2006. С. 103].

«Три кита», по которым у ребенка выявляются природные балетные данные и о которых постоянно напоминают педагоги, тоже связаны с ногами: «шаг, подъем, выворотность» (см. эвфемистическое употребление последнего термина в интернет-меме: «Какая у него шикарная верхняя выворотность!»). С ногами балетных связано множество профессиональных ограничений (не ходить босиком, не кататься на коньках и роликах и др.) и психологических запретов: «Самой гадкой подначкой считается перед выходом на сцену спросить, с какой ноги идem. Всё! Все в ступоре» (муж., 40 лет).

Ноги как ключевое слово фигурирует и в выражениях профессионального жаргона: «танцевать не в полную ногу / вполноги; в четверть ноги» (то есть не в полную силу, лишь обозначая движения), «греть ноги» (разогреваться, восстанавливая тонус мышц перед классом или репетицией), «сухие ноги» (неразогретые); в идиомах: «нога как карандаш в стакане» (ненакачанная) и другие.

Ноги – устойчивый образ забавных и трогательных фотографий балетных в Интернете, ироничных мемов (например, «В моей профессии очень важно уметь широко расставлять ноги», «Спасибо балету. Он научил меня хрустеть стопами, коленями, бедрами», «Заняты руки? Выключила свет ногами»¹) и демотиваторов (например: «Тянем ножку, тянем хвост!» – контаминация знаменитого виртуального Котэ и балетного).

Отдельный популярный сюжет и устного и виртуального дискурса – это страшные босые ступни балерины с мозолями, трещинами, «шишечками», сломанными ногтями, настоящий жупел для начинающих или только желающих заняться балетом и их родителей. О том, «что скрывают пуанты», пишут в популярных книгах о балете («эти ноги могли бы принадлежать мумии из одноименного фильма ужасов» [Яковлева, 2008. С. 10]), обсуждают на форумах, об этом красноречиво говорят демотиваторы с натуралистическими фотографиями под названием «Ноги балерины» (действительно отбирающие у девочек мотивацию к профессии). Многие балетные хоть и испытывают нечто вроде гордости за эти трудовые мозоли, однако замечают, что это гипербола: если носить правильную (недешевую) обувь и ухаживать за ногами, такого ужаса быть не должно.

С ногами связано и большинство примет, магических запретов и прескрипций [о приметах в профессиональной сфере см.: Назарова, 2007; о запретах и прескрипциях в городской среде: Добровольская, 2010].

¹ В комментариях к этому мему балетные делятся тем, что еще могут делать ногами: открывать холодильник, листать учебник и так далее.

Есть одна примета (я в начале карьеры тоже в нее верил, потом уже нет): нельзя чтобы перешагивали через одну ногу. Ну, то есть мы вот <на полу> сидим, “греемся”, у нас шпагат, полушпагат, тянемся, и кто-то идет и так перешагивает аккуратно-ненько. Так вот нельзя перешагивать! Надо, чтобы этот человек перешел обратно. Причем через две ноги можно почему-то...

Соб.: А что будет?

Я так понимаю, что бояться, что одна нога будет расти, а другая не будет. Или травму получишь на эту ногу (муж., 33 года).

В детской разновидности приметы нельзя перешагивать через лежащего ребенка, к примеру, упавшего в игре, валяющегося на полу или диване или загорающего на пляже: иначе он перестанет расти. Как видим, мотивировка близкая, но не идентичная. Случайно перешагнувшему дети кричат: «Перешагни обратно!» — и не успокаиваются, пока этого не добьются. Перешагивание, символически препятствующее росту и развитию или делающее человека уязвимым, лишь одна из реализаций традиционного общенародного запрета на то или иное пересечение человеческого пути [о мифологеме дороги в символическом мире молодежных субкультур см.: Щепанская, 2003. С. 42-48], которое опасно для идущего, может мешать дойти до цели, привести в тупик ¹.

Эта идея просматривается и в других приметах и запретах:

Еще во многих театрах такая примета: артист готовится перед выходом на сцену за кулисами (думает там, настраивается...): перед ним нельзя проходить. Сбиваешь человека, он отвлекается... Вот я подошел, и сейчас мой выход: я выбегаю, выхожу, выпрыгиваю, что-то... Вот нельзя пересекать ему как бы... Многие настолько в это верят, что могут и ударить потом, особенно молодые. <...> Вот знаете — как черная кошка...

Соб.: Как можно “снять” эту “черную кошку”?

Я, например, вставал настолько к кулисе близко, чтобы передо мной физически нельзя было пройти» (муж., 33 года).

Вредоносным считается перед спектаклем пройти между артистом и залом по авансцене, когда он «лицом к залу пируэты, на-

¹ Ср. запрет на пересечение дороги молодым в свадебном обряде, проход между ними, расцепление их рук, нарушение которого может негативно сказаться на их совместном жизненном пути.

пример, проверяет; так можно и пинка получить от стариков» (муж., 40 лет).

Спотыкание как отклонение от идеального (ровного) пути тоже чревато опасностью, но от него традиция выработала простое «противоядие» — по принципу подобия. Здесь тоже молодежная традиция преемственно связана с детской; возможно, поэтому взрослый информант воспроизводит примету, но подчеркнуто дистанцируется от нее: *«Я знаю (сам в это не верю), многие, когда спотыкаются... На одну ногу споткнулся — надо три раза споткнуться на другую, иначе упадешь на сцене» (муж., 33 года).*

Одни элементы общефольклорных примет, например, характерных для предэкзаменационных традиций учащихся, у балетных повторяются точно, другие применяются по принципу обращения. Например, перед экзаменом по специальным дисциплинам и спектаклем стричь ногти на ногах нельзя (примета имеет реальную основу: *«можно неудачно состричь — и наступить на ногу невозможно, боль ужасная» (муж., 33 года)*), а вот мыться, бриться и делать прическу нужно.

Показательно также, что дедовщина в среде балетных (конечно, не так развитая, как в армии) чаще всего проявляется в том, что «старики» «молодых» заставляют куда-то бегать: позвать педагога, за водой (паркетный пол нужно было поливать ¹), *«в буфет за шампанским» (раньше), «в палатку за пивом» (сейчас: заметьте разницу!)*. И это не мудрено: «старики» берегут свой основной инструмент — ноги.

«Очень суеверный народ балетный...»

Субкультуру балетных можно поставить в один ряд с субкультурами экстремального типа (спортсменов, парашютистов, дельтапланеристов, байкеров, пожарных, моряков, медицинских работников и других), где успех не целиком зависит от усилий, старания, знаний и умений индивидуумов, так как есть угрозы внешние — стихийные, непредсказуемые, надличностные [Назарова, 2007. С. 296]. Информанты сравнивают балет с экстремальными видами деятельности и по колоссальному эмоциональному напряжению, жизни в постоянном стрессе:

¹ Примечательна фраза выдающегося педагога и балетмейстера профессора А.Я. Вагановой (1879–1951), записанная ее ученицами: *«Кто не умеет пол поливать, тот не умеет танцевать!»* [Цит. по: Балетные анекдоты..., 2006. С. 91].

У нас большая эмоциональная нагрузка. Выход на сцену — это тяжелый удар, стресс, не все справляются с ним. Но перестать танцевать, выходить на сцену — не менее тяжелый удар. И нечем заменить! Ну чем такое можно? Я не экстремал, не умею прыгать с парашютом. Ты привыкаешь, что в какой-то момент у тебя учащается пульс, жизнь кипит! А когда уже дети (ученики. — И.Р.) танцуют, то у меня всегда руки ледяные и мокрые, я еще больше волнуюсь, чем когда сам выходил. Переживаешь, а сделать ничего не можешь! (муж., 33 года).

Именно поэтому в среде балетных трепетно относятся к удаче, сопутствующей или препятствующей профессиональному росту (заметим, и физическому росту и развитию как его части). Как следствие, бытует множество примет, поверий, запретов и предписаний, носящих характер апотропеев, направленных на то, чтобы ненароком не спугнуть удачу. Причем юные члены сообщества соблюдают их более тщательно и относятся к ним серьезнее, чем зрелые, хотя и не всегда в этом признаются. Очевидно, удача для них представляет большую ценность, так как их профессиональный и карьерный рост еще только начинается, к тому же они еще по-детски больше верят в чудеса: *«Очень, очень суеверны... Если что, там, поплевать через левое плечо, постучать по дереву. Ну, это общеизвестное, но у нас тоже есть...»* (муж., 33 года). Друг другу перед выходом балетные желают *«ни пуха ни пера — к чёрту»*, а в пятницу — *«пуха и пера — спасибо»* (муж., 40 лет).

Традиционно предписание повторить удачный путь (в широком смысле: или как дорогу, или как способ, образ действия), что якобы поможет повторить уже случившийся ранее удачный результат. Это известные, особенно в среде учащейся молодежи, приметы на «счастливую дорогу», «счастливую одежду», «счастливый номер» (например, экзаменационного билета).

Некоторые знаете еще что: счастливые штаны. Например, респектионные брюки какие-то, они могут быть старые, зашитые сто раз, или гетры какие-то свои, но он приходит в них — на удачу. <...> И вообще: я совершил какие-то действия — и потом хорошо станцевал, так я стараюсь эти действия потом повторить. Например, прийти так же, в то же время, выпить кофе (ну, я условно говорю)... (муж., 33 года).

Однако фортуна начинающего артиста мыслится настолько ветреной, что повтор пути не гарантия повтора успеха, и тогда на этот дискредитированный «путь» накладывается табу:

Но если я сделал всё то же самое, но плохо станцевал — тогда это больше не надо повторять. Значит, что-то сбилось... Может, это общечеловеческие приметы, но я старался как-то придерживаться (муж., 33 года).

Традиционное общенародное поверье о том, что можно спугнуть удачу, «сглазив», то есть заранее прогнозируя успех, для публичных артистических профессий приобретает особую актуальность. В примете фигурируют материальные знаки успеха артиста: фото в сценическом костюме (поклонников, с поклонниками, с педагогами, с учениками) ¹, цветы и подарки от зрителей:

Есть такая примета — никогда не фотографироваться перед спектаклем: плохо станцуешь! Я тоже никогда не фотографировался. <...> То же самое: дарить какие-нибудь цветы, подарки нельзя: плохо станцуешь (муж., 33 года).

Даже сейчас, будучи педагогом, информант никогда не фотографируется перед спектаклем со своими учениками, чтобы не «разозлить» уже их удачу. Известно, что хирурги, анестезиологи, операционные сестры также никогда не берут цветов, конфет, подарков перед операцией [Чердникава]. Думается, что той же идеей порожден и широко распространенный в наше время запрет на поздравление человека с днем рождения, вручение подарков заранее: в этом случае день рождения может и вовсе не наступить, в оставшиеся до знаменательной даты дни и даже часы человек якобы становится незащищенным. Некоторые балетные, кроме того, верят, что подаренные тебе цветы нельзя передавать: ты как будто раздаешь свой успех, таким образом лишаясь его (муж., 40 лет).

Есть и парное поверье: спугнуть удачу и привлечь неудачу (в ее важнейшей для танцовщиков ипостаси — травмы) можно, изображая физическое нездоровье на сцене, причем с использованием предметов реквизита, его маркирующих, будь то костыль, инвалидная коляска или что-либо подобное. Опасным представляется именно этот предмет — метонимическая замена самой травмы. Балетные, насколько это возможно, стараются избегать партий с подобными предметами. Например, информант рассказывает, что его сокурсник по балетной школе готовился на госэкзамене по актерскому мастерству изображать кота Базилио. Это был кот «такой современный —

¹ Интересно, что запрет на фотографирование перед ответственным мероприятием в других субкультурах (например, медиков, парашютистов, горнолыжников и др.) может осмысляться как оберегающий от гибели [Назарова, 2007. С. 300].

в косухе, тельняшке и с костылем, прихрамывает — ну, якобы милостыню собирает, инвалид». Далее следует быличка о поразительных, но ожидаемых в рамках традиции последствиях нарушения запрета, одним из героев которой стал сам рассказчик. И опять в тексте фигурируют ноги:

Он <мальчик, который должен был играть кота. — И.Р.> репетировал-репетировал, остается месяц до госэкзамена — и вдруг на народном ¹ он танцует партию достаточно сложную, делает двойной saute-de-basque на каблуках и ломает себе ногу. Сложный перелом, и из-за этого остался на второй год. И сломал ту ногу, на которую <по роли> хромал. И назначили меня на эту роль. Я не хотел, но по тем временам отказать было нельзя, даже такого в голову не могло прийти... Я очень боялся, и в итоге после сдачи трех госэкзаменов, осталось еще последний, актерское <мастерство>, и я умудрился порвать суставную сумку на этой ноге! На которую хромал по этюду. И после этого я очень старался избегать таких предметов... Вот такое было! Два человека травмировали именно ту ногу, на которую хромали! (муж., 33 года).

Аналогичное поверье бытует и среди драматических актеров, а еще более — киноактеров, видимо, потому что опасный момент не просто многократно повторяется «вживую», но и практически навечно зафиксирован. Есть и усиленный вариант поверья — запрет «умирать» в кадре. В среде балетных он не прижился. Дело в том, что смерть достаточно часто изображается в балетных спектаклях, причем в ведущих партиях («Жизель», «Эсмеральда», «Ромео и Джульетта» и др.), и систематически избегать их было бы плохо для карьеры и просто затруднительно: *«В балете всё на этом замешано: любовь, смерть... Вообще, лицедейство — это грех, если уж так.... Это проникать в душу другого и впускать в себя что-то... Но если обо всём этом думать, то или свихнешься, или надо уходить из профессии!»* (муж., 40 лет). К тому же сценическая смерть в балете хотя и очень впечатляет эмоционально ², однако, как в искусстве более условном, мыслится не такой опасной, как смерть в реалистическом кино.

Ряд примет, запретов, магических действий имеет, казалось бы, уникальный, индивидуальный характер, однако по семантике и они

¹ На занятии по народно-характерному танцу.

² Так, гибель Меркуцио в балете «Ромео и Джульетта», которую информант увидел из-за кулис, только придя в театр из училища, осталась самым сильным сценическим впечатлением на всю жизнь (муж., 40 лет).

вполне традиционны, и сами информанты ищут им параллели в общенародном фонде. Так, в следующем магическом действии (тоже апотропеического и в то же время посвячительного характера) начинающий артист должен заранее символически «прожить» негативный сценарий (ошибку, провал и тому подобное), чтобы не пойти по нему в реальности. Это представление породило в народной культуре множество родственных оберегов: не только известное информанту действие с одеждой наизнанку, но и, например, необходимость для невесты исполнять перед свадьбой причитания («не поплачешь за столом — так поплачешь за углом»):

Есть приметы уже индивидуальные. У меня был педагог — он перед твоим выходом сзади подходил, такой легкий пиночек коленом делал, говорил: “На удачу!”. Но это когда сольные партии. Вот я танцевал, у меня были афишные партии, первый дебют вот выходишь в этой партии — он вот такой пиночек... То есть лучше сейчас пинок, чтобы потом не наругали. Как, знаете, когда наизнанку рубаху надел, говоришь: “Ударь меня!”, чтобы потом не побили. Вот это в том же духе. <...> Но там буквально касание, удара никакого нет, конечно, — и выходишь. Но это я встречал только у моего педагога... (муж., 33 года).

В балетной среде настолько значимы профессиональная преемственность, авторитет педагогов, ориентация на образцы, что это сказывается и на неформальных традициях: ученик, сам становясь педагогом, воспроизводит «фирменное» магическое действие своего педагога и делает таким образом первый шаг в передаче традиции. Велика вероятность, что второй шаг сделает в свою очередь его ученик, и так далее: *«Причем на всякий случай, когда у меня танцевали солисты, я им тоже легенький пиночек давал. Ну, на всякий случай... А вдруг, действительно?..»* (муж., 33 года).

«Есть какой-то обмен энергией...»

Наличие мифологических существ, характерных для балетной среды (духов балета или чего-либо подобного), информанты отрицают. На вопрос собирателя, живет ли какой-то невидимый дух за кулисами, в оркестровой яме или еще где-то, они отшучиваются. Так, студент колледжа ответил, что духи балета — «монтеры» (в среде балетных принято в этом слове ласково ставить ударение на первый слог: *«монте́ры — как-то грубо!»*), потому что их никто не видит, а приходишь перед спектаклем — *«уже всё сделано»* (муж., 17 лет). Другой информант заметил, что в оркестровой яме *«обитают барабанички»*, а они веселее и оригинальнее любого домашнего, у

них свои шутки (муж., 40 лет). Вспоминают в этом контексте и кошек, которые живут в театре и могут в самый непредсказуемый момент выйти на сцену, сесть, «и ведь не прогонишь!». Очевидно, мифологическое сознание их ассоциируют с домовыми.

Однако, если серьезно, то в субкультуре балетных, как и драматических актеров [ср.: Кондратьева, 2005. С. 196—199], мифологизируется сакральный локус — сама сцена. Надо дотронуться до сцены перед спектаклем, после того как перекрестился. Очевидно, артисты таким образом (заметьте: жестом, специфическим балетным языком, а не словом) символически просят у сцены разрешения топтать ее ногами. А может быть, это и просьба поддержать, не подвести в ответственный момент (не дать поскользнуться, споткнуться). На сцене нельзя есть и пить, плевать, мусорить, ходить в уличной обуви [ср.: Назарова, 2007. С. 307], чтобы не оскорбить ее: эти запреты строго соблюдаются, и «старика» обучают этому «молодых». Интересен рассказ информанта о том, как раньше артисты балета в стареньких, заштопанных разогревочных халатах (сменившихся в наши дни разогревочными штанами) заранее, задолго до начала спектакля приходили на сцену, «чтобы подышать ее запахом» (муж., 33 года). Возможно, здесь есть неосознанное желание заранее подготовить сцену, чтобы она «привыкла» к тебе, приняла тебя как своего.

Сакральное значение придается и второй составляющей театра — зрительному залу, который одновременно локус и мифологизированный коллективный персонаж: слова «зал» и «зритель» в дискурсе балетных употребляются как синонимы. Зал обладает коллективной энергией, он может быть «живым», сочувствующим, или «мертвым», равнодушным, причем это состояние меняется не только от спектакля к спектаклю, но и от эпизода к эпизоду. «Когда ты танцуешь, и с залом есть отдача, какой-то обмен энергией, тогда намного легче. А бывает зал мертвый: ты танцуешь — и ничего!..» (муж., 33 года). На языке артистов, зал «принимает» или «не принимает».

Артист служит зрителю, и тот бывает невероятно требователен к артисту. Каждый выход на сцену мыслится балетными как испытание, которое необходимо выдержать:

Причем это не кино, это всё живьем, второго дубля нет... Я и детей учу: надо станцевать с первого раза, второй попытки не будет! Зрителю ты не объяснишь, что у тебя, например, болела нога: раз ты вышел — ты танцуешь. <...> Тяжелая, сложная профессия: танцуют с травмами, у меня был сломан палец на ноге — я танцевал. Я не могу зрителю объяснить: “Мне очень больно прыгать — я буду пониже прыгать” (муж., 33 года).

Между тем к себе зритель не столь требователен и не всегда настроен «на балетную волну». Информанты уверяют, что, вопреки расхожему мнению об элитарности или во всяком случае хорошей подготовленности балетного зрителя, многие приходят на балет (особенно в главные театры страны) не ради эстетического удовольствия, а из любопытства, «для галочки», ради престижа, а то и просто «поглазеть на люстру и выпить коньячку». Так что со времен Онегина в этом отношении мало что изменилось.

«Без этого спектакль прошел зазря!»

В субкультуре балетных очень сильна и смеховая, карнавальная стихия: это шутки и розыгрыши [ср.: Щепанская, 2003. С. 76—77], главным образом не словесные, а на специфическом языке балета — языке движений, жестов, мимики, музыки, костюма, грима, реквизита, освещения. Однако бытуют и рассказы об этих шутках и розыгрышах, которые можно назвать балетными байками. Именно они — своеобразное средство сохранения и передачи смеховых традиций. Они смешные и одновременно поучительные, если не сказать «обучающие»: именно в них балетные старики передают молодым свой и чужой опыт, разъясняя ненавязчиво и на наглядных примерах методику и технологию, а главное — «идеологию» разыгрывания. Подобные байки может рассказать педагог своим ученикам, используя небольшие передышки в ходе урока классического танца. Их рассказывают в общих гримёрках, чтобы скоротать перерывы между репетицией и спектаклем, после спектакля в продолжение его обсуждения. Но самое подходящее, почти ритуальное время их исполнения — посиделки, на которых отмечают дебют молодого в театре и он «прописывается»:

Надо было “прописаться”, “накрыть поляну” <...>. Как правило, это совпадало с первым спектаклем в театре, с дебютом. <...> Всё нормально было, без дебошей. Но это как раз где рассказывали разные истории, как над кем пошутили, давали тебе советы: “это ты вот так сделай...”. Ну, то есть какая-то передача опыта в этот момент была. Причем надо сказать, что достаточно по-доброму: старшие товарищи выпьют немножко вина, и передавали традиции. И в результате я знаю, как к чему относиться, как с кем разговаривать. <...> И на этих банкетах как-то терялась разница в возрасте: мальчик, который только что пришел, общался с уже заканчивающими карьеру (муж., 33 года).

Конечно, балетные разыгрывают друг друга и в раздевалке (наиболее повторяющиеся способы: зашить рукава футболки товарища, прибить его балетки гвоздями к полу), и в балетном зале, и за кулисами, однако наиболее тонки, фееричны и в то же время традиционны для них шутки на сцене во время балетного спектакля. Их общее содержание заключается главным образом в том, что в спектакль вводятся некие изменения, новые элементы на уровне небольших нюансов, не прописанные в сценарии, не предусмотренные постановщиком. Место для них появляется в тех частях спектакля, где существуют сценические лакуны (не детализирована хореография, пантомимические сцены, сцены в полумраке, работа артистов спиной или вполоборота к зрителю). Юмор основан на неожиданном отступлении от нормы, выходе за пределы общепринятого и официального:

У нас было в “Щелкунчике” — там мыши... И там хореографии почти нет: отдельные танцевальные кусочки, а так — ну, мы ходим, нападаем... И мы долгие годы собирались и делали какие-то веселые вещи. Например, когда против солдатиков деремся, мы начинали делать куски из других балетов. Зрителю непонятно. <...> У нас даже ведущие солисты между своими выходами приходили посмотреть бой мышшей, потому что всегда что-то интересное: могли из “Конька-горбунка” сделать выход... Такой у нас был вариант: пушка “стреляла”, все приседали, а последнему “отрывало голову”: то есть заранее голову втягивали, придерживали и, значит, сбивало. Или одну мышшь ранило, прибежали санитары (тоже мыши), брали, уносили раненого. Или, например, начинали дезертировать и стрелять в короля мышшей, помогать Щелкунчику. Ну, дезертировали мыши! Не думаю, что в пылу сражения кто-то что-то заметил. Какие-то маленькие радости... Король мышшей тоже шутил: во время взрыва его контузило, он шел к оркестровой яме и начинал туда падать. А он огромный двухметровый мужчина, и мы его спасали: типа нет, нет, нельзя! (муж., 33 года).

Эти маленькие нововведения — плод коллективного замысла артистов, результат зачастую длительной подготовки и в то же время поле для индивидуальной импровизации на сцене, потому что далеко не всегда есть возможность отрепетировать их. Главная же задача — не разрушить текста балета и не превратить серьезный спектакль в фарс. Шутки артистов должны остаться юмором «для внутреннего пользования», непонятным непосвященным, незаметным для зрительского большинства:

Без этого как бы спектакль прошел зазря. Одно было условие: не переходить за планку, зритель не должен ничего понять, шутили только для своих. Спектакль должен остаться спектаклем! Но это очень сложно, вот это и есть тонко (муж., 33 года).

Это должно быть в разумных пределах и со вкусом, не пошло. И чтобы товарищам было понятно, что ты хохмишь, грубо говоря, а то кого-то начнет трясти — а это из зала видно <...> Если зритель не заметил, то это никак не отразится на качестве балета, на рецензиях и прочем. Наоборот, все будем в приподнятом настроении! (муж., 40 лет).

Это балансирование на грани допустимого, еще более добавляющее экстремальности, превращающее выход на сцену в испытание, которое нужно коллективно преодолеть, и есть, на наш взгляд, главная функция балетного сценического юмора. Субъективно же она интерпретируется как «*маленькие радости*», «*выход энергии*», необходимые в довольно однообразной, упорядоченной деятельности и полной бытовых ограничений жизни.

Апофеоз балетного юмора на сцене — так называемый «зелёный» спектакль, полный шуток и розыгрышей, специально тщательно заготовленных. Это либо последний спектакль сезона («*десять месяцев мы работаем, и вот последний спектакль сезона — на нем обязательно надо шутить, это как бы выход накопившегося всего...*»), либо спектакль, завершающий гастрольную поездку («*поймите, 25 спектаклей за две недели: каждый день “двойник”¹ — да дурешь от одного и того же, и надо как-то снять...*») (муж., 33 года). Например, в том же «Щелкунчике» на гастролях в Англии шутили весь спектакль, но «гвоздем программы» было падение мыши-манекена после взрыва пушки с колосников² с 20-метровой высоты (потом ее незаметно подменяли артистом).

Происхождения слова «зеленый» в этом словосочетании выяснить у самих балетных пока не удалось, однако мы склоняемся к тому, что здесь подразумевается открытый, благоприятный режим для продвижения, то есть близко к употреблению данного прилагательного в выражениях «зеленый свет» или «зеленая улица»³.

¹ «Двойник» — два спектакля в один гастрольный день: утром и вечером.

² Колосники сцены — ее верхняя часть (невидимая зрителю) для установки блоков, сценических механизмов и подвески элементов декораций.

³ Аналогичные «зеленые» выступления или номера есть также в традициях цирковых и эстрадных артистов.

Юмор на сцене можно подразделить на общие шутки (примеры приведены выше), групповые розыгрыши, индивидуальные розыгрыши равных равными и розыгрыши молодых стариками. Пример группового розыгрыша, когда свой замысел воплощает группа артистов, а остальные не посвящены и вынуждены действовать по ситуации:

В “Корсаре” нас вдруг “турки” решили победить: они начали так яростно махать пашками, что мы стали отступать! Было невозможно: по рукам мне, например, попали... Они нас начали жать! А по сюжету-то мы должны победить. Всё-таки они в какой-то момент отступили... А представляете, вот так балет: раз – и турки победили! (муж., 33 года).

Индивидуальный розыгрыш может стать серией состязаний двух шутников, продолжающейся от спектакля к спектаклю. Например, «придворный», проходящий спиной к залу мимо статично стоящего артиста с канделябром, незаметно щекотал его, тот в ответ стал прыскать ему в лицо водой изо рта, затем в ход пошли уколы булавкой и пачкание гримом (муж., 40 лет). Розыгрыши равных равными бывают не только у артистов кордебалета. Так, слугами Гамаша в балете «Дон Кихот» неожиданно и без всякой санкции оделись и вышли на сцену два незанятых в той сцене премьеры: *«Гамаш оглядывается, а рядом с ним с гитарами в руках стоят два народных артиста! А зрители думают, так и надо»* (муж., 40 лет).

Что же касается розыгрышей молодых на сцене (самоназвание: «подкол», «развод»), то это святое! Как и во всех субкультурах, они играют роль посвящения в профессию [Щепанская, 2007. С. 59–62], но зрелые информанты подчеркивают и их дидактическую функцию: таким образом новички быстрее начинают ориентироваться на сцене, адекватно реагировать на происходящее. Молодые, кроме того, учатся быть внимательнее и осторожнее, не попадаться на крючок, и в этом отношении розыгрыши подобны поддёвкам, заманкам в детском фольклоре:

И очень любили у нас шутить над молодыми. Надо мной тоже много шутили. <...> Конечно, это жестоко, но зато учит на всю жизнь, человек потом начинает на сцене ориентироваться. <...> Например, в “Снегурочке” делаем sabriol, стоим все (и молодой) в одну линию. Все чуть, на полтакта, на затакт, начинают движение сюда <не в ту сторону. – И.Р.>, а потом быстро перешагивают и продолжают движение туда, куда надо.

Молодой, разумеется, в этот момент делает шаг в другую сторону, “врет”. Но зато это учит! (муж., 33 года).

Молодые не в теории, а на практике учатся терпению, осваивают умение не разрушать спектакль, не мешать остальным, что бы с тобой лично ни происходило. И нет пределов фантазии в подколах:

Рассказывают, что в “Эсмеральде” над молодым подшутили (я сам не видел, но это уже передается): сказали, что он должен “умереть” и лежать тихо на ступеньках. Ну, он так и сделал и лежал минут 20. На самом деле ему не надо было умирать. А уже нельзя встать: ты же не можешь нарушить логику спектакля! И вот он лежал, пока занавес не закрыли. Или на сцене стояла бочка, и одного молодого, не занятого в спектакле, ребята схватили (он сопротивлялся) и засунули в эту бочку. И он весь акт просидел в бочке: он же не может вылезти и уйти, тем более в житейской одежде (муж., 33 года).

Интересна реакция театрального руководства и педагогов-репетиторов на шутки. Они ворчат, иногда для виду запрещают, грозят увольнением, однако, помня себя в молодости, на самом деле бывают довольны и даже хвалят артистов, если шутка удалась. Этим розыгрыши, наверное, типологически сходны с обрядовыми бесчинствами молодежи: старики знали, что на Святки молодежь всегда «озоровала», так положено, и обижаться на них нельзя:

Пришел художественный руководитель театра, говорит: “Я знаю, сегодня последний спектакль, но если вы будете «зеленить», я всех уволю. Кого поймаю – всех уволю”. Ну мы такие: ну что будем делать? Не будем? Но мы неделю готовились, ну как не будем! Но страшно было, страшно... Ну, пошутили. После первого акта худрук нас собирает: “Мужики, я вас предупреждал?” – “Предупреждали”. – “Засранцы, – говорит, – но молодцы!”. И ничего, никого не уволил, потому что здорово было (муж., 33 года).

Примечательно, что иногда педагоги-репетиторы сами предлагают разыграть молодых.

Отдельная тема, которую здесь уже нет возможности раскрыть, – это спонтанный балетный юмор, непреднамеренные сценические казусы. Их видеокolleкцию собирает, например, Антон Домашёв – артист театра им. К.С. Станиславского [см.: Коллекция...]. Это смешные падения, столкновения артистов друг с другом и с декорациями, пропуск своего выхода на сцену, путаница в костюмах и реквизите.

Так, популярное в Интернете видео, которое балетные остроумно назвали «Снежный человек», изображает один из казусов – неожиданное появление неизвестного персонажа на сцене в спектакле «Снегурочка», в зимне-снежном антураже. Информанты также рассказали нам несколько подобных историй.

«В новых театрах нет запаха театра...»

О динамике смеховых традиций информант замечает: *«Раньше (до меня еще, как я от стариков слышал) всё было более “вкусно” и культурно — теперь более пошло»* (муж., 40 лет). Продолжая тему «раньше — теперь», информанты зрелого возраста единодушно признают, что много традиций и сам коллективный дух сообщества, к сожалению, в последнее время утрачивается. Вероятно, это необратимый процесс, связанный с изменением экономической и социокультурной ситуации в стране, а также всеобщей глобализацией.

В новых театрах нет запаха театра, нет тепла, они как офисы: вроде бы всё хорошо, кондиционеры, просторно, светло, красиво, а театром не пахнет! И нет традиций. Театр — это передача традиций. Раньше театр был как дом второй. Сейчас это только работа: пришел, оттанцевал, ушел. Негде там посидеть, нет уже тех капустников... Раньше чай попить в гримёрке — это было святое! И опять же с этими байками... А теперь это запрещено: дорогой ремонт в театре, ковролин, можно испачкать... Между репетициями играли в нарды, шахматы, сами нарды мастерили. Теперь нет и места такого — в нарды поиграть. Ушло многое...

Соб.: А почему это ушло, как Вы думаете?

Поколение сменилось, прервалась связь в 90-е годы, мне так кажется, когда революции эти, родителям стало не до детей: они деньги зарабатывали... А потом стали приходиться артисты, которые могут засмеяться на сцене при смерти Эсмеральды... Прервалась связь, когда старшие передают младшим, даже вот этот юмор... Когда могли бесплатно где-то выступить. Раньше из театра не спешили уходить... Раньше все были чуть-чуть добрее... (муж., 33 года).

Впрочем, будем надеяться, что не всё так печально, а сетования во многом обусловлены ностальгией по юности и сцене. Фольклористы и этнографы прекрасно знают, что во все времена старшее поколение и в городе и в деревне вспоминает, как «раньше было лучше»:

и снег белее, и трава зеленее, и жизнь веселее. Более оптимистический взгляд на проблему выразил в одном из своих интервью художественный руководитель балетной труппы Большого театра народный артист России Сергей Филин:

Я бы сказал, что сегодня интерес к балету очень высок — как со стороны артистов, так и со стороны аудитории. Люди устали от мусора на телевидении, от одних и тех же медийных лиц. Хотят натурального, честного, естественного, хотят высокого искусства. А что может быть более эксклюзивно, привлекательно, естественно, чем балет? [Балет убивает... 2010]

Заключение

В настоящей статье мы делаем лишь небольшой шаг в исследовании субкультуры артистов балета — уникальной и в то же время, как показывает анализ, вполне традиционной, органично вписывающейся в контекст традиционной культуры детей, молодежи и взрослых. Только приоткрываем дверь в особый закрытый мир творческих молодых людей, занимающихся элитарным искусством и тяжелым каждодневным трудом. Людей, пытающихся разными способами привлечь себе в помощь удачу, веселых, умеющих посмеяться над собой; людей немного не от мира сего, живущих, как они сами шутят, «*в замке спящей красавицы на берегу лебединого озера*». Для дальнейшего осмысления их традиций и фольклора необходима планомерная собирательская работа по специальным тематическим полевым вопросникам, записи от людей нескольких поколений, начиная от учащихся и до ветеранов сцены.

Сокращение

ЛАШ — личный архив К.Э. Шумова.

Список источников

Балет убивает мужчин // Региональные новости Днепропетровска и не только. 13.11.2010 // <http://regionline.dp.ua/?p=100541>.

Балетные анекдоты и истории / сост. и вступ. ст. В. Модестова. М.: Художественная литература, 2006.

Громов Д.В. Фольклор молодежных субкультур: закономерности формирования и проблемы исследования // От конгресса к конгрессу: Навстречу Второму Всероссийскому конгрессу фольклористов. М.: Государственный республиканский центр русского фольклора, 2010. С. 134—150.

Добровольская В.Е. Особенности бытования традиционных нормативов в современной городской и деревенской культуре: общее и различия // Славянская традиционная культура и современный мир. Вып. 13. Традиционная культура современного города. М.: Государственный республиканский центр русского фольклора, 2010. С. 227—241.

Коллекция видео Антона Домашёва // URL: <http://youtube.com/Domashev70>.

Кондратьева Н. Петербургский театральный фольклор: на примере театра им. Ленсовета // Антропология профессий / под ред. Е. Ярской-Смирновой, П. Романова. Саратов: ЦСПГИ; «Научная книга», 2005. С. 188—200.

Назарова И. Приметы в профессиональной сфере // Профессии.doc. Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри / под ред. Е. Ярской-Смирновой, П. Романова. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2007. С. 295—312.

Чередникова М.П. Устные рассказы в медицинской субкультуре // Фольклор и постфольклор: структура, типология, семиотика. URL: <http://www.ruthenia.ru/folklore/cherednikova3.htm>.

Щепанская Т.Б. Молодежные сообщества // Современный городской фольклор. М.: Российский государственный гуманитарный университет, 2003. С. 34—85.

Щепанская Т.Б. Конструкции гендера в неформальном дискурсе профессий // Антропология профессий / под ред. Е. Ярской-Смирновой, П. Романова. Саратов: ЦСПГИ; «Научная книга», 2005. С. 188—200.

Яковлева Ю. Азбука балета. Изд. 2-е, доп. М.: Новое литературное обозрение, 2008.

Трехкомпонентная модель изучения социального статуса врачей традиционной медицины

Елена Сало

Согласно принятым в 1991 года рекомендациям Всемирной организации здравоохранения, «медицину, которая основывается на многолетних трудах народного врачевания, принято называть традиционной. К ней обычно относят такие направления, как *рефлексотерапия, мануальная терапия, фитотерапия, гомеопатия, гирудотерапия, натуропатия и целительство*» [Традиционная медицина в Российской Федерации, 2007. С. 25]. Национальные институты здоровья США приводят такие данные: «Мировая статистика свидетельствует о том, что традиционной медициной пользуется от 70 до 90% населения земного шара. В частности, в США традиционной терапией пользуются 69% американцев. В Голландии до 20% и во Франции до 49% населения прибегают к помощи традиционной медицины; подобная статистика наблюдается в Бельгии, Германии, Швеции и других странах» [Там же. С. 26]. В России, по данным Фонда общественного мнения, около 25% россиян также обращаются к традиционным врачам [Там же. С. 27].

Статистические данные свидетельствуют о том, что в России в профессиональной группе врачей сформировалась подгруппа спе-

циалистов, использующих методы традиционной медицины. Вместе с тем, вопрос о профессиональном и социальном статусе специалистов традиционной медицины в России в контексте их взаимоотношений с государством, ортодоксальными врачами (т.е. приверженцами официальных подходов к лечению), и потребителями услуг пока недостаточно изучен. Высокий спрос на эти услуги, а также возросшее стремление специалистов традиционной медицины получить статус, равный статусу врачебной профессии в целом, требуют нового осмысления этой проблемы и делают проведение исследования статуса данной категории специалистов своевременным и актуальным.

Значимость исследования обусловлена необходимостью определения причин и факторов, способствующих выделению в базовой профессиональной группе врачей подгруппы специалистов, использующих методы традиционной медицины. Для этого мы хотели бы получить ответы на ряд вопросов, в частности и на такие: 1) можно ли считать специалистов традиционной медицины новой состоявшейся профессиональной группой; 2) является ли их статус рассогласованным и маргинальным; 3) каковы представления традиционных врачей об интеграции традиционной медицины в официальную систему здравоохранения ¹.

Чтобы получить ответы на поставленные вопросы нам в статье необходимо сделать следующее: проанализировать влияние государства, рынка услуг и образовательной системы на статус профессиональной группы; обосновать выбор адекватной «ресурсной модели» изучения социального статуса профессиональной группы; провести апробацию выбранной модели для изучения социального статуса специалистов традиционной медицины с точки зрения их властного (политического), экономического и культурного ресурсов на основе системы показателей каждого из них; выявить представления традиционных врачей по реализации «профессионального проекта» восходящей мобильности; определить отношение ортодоксальных врачей и государственных чиновников Министерства здравоохранения и социального развития к специалистам традиционной медицины.

¹ Исследование проведено в 2005–2007 годы при финансовой поддержке РГНФ, проект № 05-03-03449а «Динамика социального и профессионального статуса специалистов традиционной медицины в изменяющейся России» под руководством В.А. Мансурова.

Эмпирическая база исследования

Социологическое исследование было проведено в Москве, Саратовском регионе – Саратов и Балашов и Республике Коми – Сыктывкар и Вьльгорт в рамках качественной методологии методом глубинного интервью с путеводителем, или гайдом. Отбор респондентов осуществлялся по достаточно простой схеме, учитывая поисковый характер исследования, а именно: по 4-5 специалистов каждого из пяти направлений и 10-12 экспертов в пяти городах. Были использованы: экспертный опрос руководства медицинских учреждений и работников аппарата Минздрава; глубинные интервью с рядовыми традиционными врачами государственного и частного секторов (N = 170). Сбор эмпирических данных осуществлялся поэтапно с 2005 по 2008 годы. По Саратовскому региону нами был проведен вторичный анализ данных, по Москве и Республике Коми – анализ транскриптов. Кроме того, проводился анализ документов «Всемирной ассоциации врачей, психологов, духовных и народных целителей», а также включенное наблюдение за деятельностью ассоциации во время работы симпозиума, конгресса, практической конференции и съезда. Анализ документов и включенное наблюдение проводились в течение 2008 года. Эмпирическое исследование не претендует на макросоциологические обобщения, касающиеся статуса врачебной профессии, избранной в качестве объекта кейс-стади.

Статья написана на основе теории социальной стратификации и социологии профессиональных групп. Исследования, проведенные в рамках этих направлений, являются взаимодополняющими. Профессиональные группы объединены в интегральные, иерархически расположенные категории, такие как класс или слой, и являются объектом при изучении социальной структуры общества в работах представителей теории социальной стратификации. В рамках социологии профессий возникла традиция изучения отдельно взятой профессиональной группы в качестве цели исследования.

Социология профессий с момента зарождения акцентировала свое внимание на изучении социально идеализированных профессиональных групп, занимающих привилегированное положение в обществе. Юристы, нотариусы, врачи, преподаватели вузов стали объектом исследования, поскольку именно этим профессиональным группам исторически удалось сформироваться в качестве относительно независимых профессиональных гильдий на базе академического университетского образования.

В контексте социологии профессий исследователи пытались найти максимальное количество характеристик, выделяющих традиционные высокостатусные профессии из числа других профес-

сиональных групп, то есть стремились определить критерии социального ранжирования, предопределяющие расположение ряда профессиональных групп на высших ступенях социальной иерархии. Следует отметить, что само понятие «статус профессиональной группы» в социологии профессий не употреблялось. В итоге портрет «профессионалов» изображался социологами в уникальной форме, часто не поддающейся сравнительному анализу.

Работая над статьей, мы попытались упорядочить выделенные социологами характеристики интеллектуальных профессий, а также обратились к теории социальной стратификации.

Обоснование трехкомпонентной модели измерения социального статуса профессиональной группы

Базовым понятием для нас является социальный статус, и соответственно наиболее полное его раскрытие возможно только при учете максимального количества индикаторов. Под статусом мы понимаем определенный набор ресурсов, который открывает для индивида ряд возможностей в системе власти, распределения материальных благ и престижа [Бурдые, 1999].

Кроме того, большинство позиций имеет высокое положение по одной части критериев и низкое – по другой. Определение данного феномена ввел Г. Ленски, обозначив его термином статусной рассогласованности. Например, высокий экономический ресурс отнюдь не всегда сопровождается высоким уровнем престижа [Lanski, 1966. P. 53]. Противоположным понятию рассогласованного статуса будет понятие статусной кристаллизации (относительно равная позиция во всех системах неравенства) [Ленски, 2003; Саблина, 2003]. Рассмотрим последовательно виды ресурсов.

Властный ресурс профессиональной группы специалистов традиционной медицины рассматривается нами как наиболее значимый, так как он определяет способность группы формировать собственную социальную позицию в различных измерениях. Именно объем власти определяет степень доступа индивида или группы к искомым ресурсам (плодотворная работа, материальное обеспечение, свободное время), а также возможность распоряжаться ими [Мансуров, Юрченко, 2005]. Для изучения властного ресурса использовались четыре показателя [Сало, 2008].

Первым показателем властных полномочий профессиональной группы врачей является автономия в принятии решений по выполнению главной функции, то есть процесса диагностики и лечения. Важные аспекты автономии – это возможность планировать процесс

работы, определять собственную рабочую ситуацию: условия труда, темп работы [Freidson, 1994; Allsop & Saks, 2002].

Вторым показателем является возможность группы оказывать влияние на результат собственного труда, а именно на объем социально-экономического вознаграждения: каким образом частнопрактикующие врачи и врачи, занятые в государственных учреждениях, влияют на уровень своего вознаграждения, участвуют ли они в разработке и утверждении положений об оплате труда, выделении материальной помощи, премий.

Третьим показателем служит контроль входа в профессиональную группу и выхода из нее. Контроль допуска в группу находит свое отражение в конструировании фильтров, регулирующих этот процесс. Данная социальная практика получила название социального закрытия [Parkin, 1974], и многие социологи активно использовали этот концепт для описания коллективных действий профессионалов [Macdonald, 1995]. Социальное закрытие группы осуществляется на уровне рынка труда и образовательной системы. Западные профессиональные ассоциации обычно получают от государства право выдавать специалистам лицензии, принимать решение о включении их в группу. Лицензирование частной врачебной практики также находится в руках профессиональных организаций. Сертификационные комиссии чаще всего заполнены членами профессиональной группы. Тем самым регулирование деятельности группы осуществляется самой профессиональной группой, а профессиональные ассоциации учреждают формальный и неформальный контроль за деятельностью членов группы с целью защиты пациентов от врачебных ошибок. Ассоциация также обладает правом исключения врача из сообщества [Allsop & Saks, 2002]. Другим механизмом осуществления контроля является создание профессионального этического кодекса группы. Ассоциация должна гарантировать, что врачи будут придерживаться этических требований в своей ежедневной практике.

Кроме того, профессиональные ассоциации контролируют процесс создания и распространения экспертного знания, что позволяет им вести наблюдение за «производством производителей» [Larson, 1977]. Высокостатусные западные профессиональные группы² самостоятельно определяют содержание вступительных и выпускных экзаменов; сроки, условия и цели обучения; допустимое количество «новобранцев» [Freidson, 1994]. При этом важно отметить, что на

² Речь в первую очередь идет о врачах, юристах и преподавателях вузов.

практике в государственных учреждениях образовательный процесс профессионалы контролируют совместно с государством.

Четвертым показателем, во многом определяющим наполняемость всех предыдущих, является наличие сильных профессиональных организаций. Очевидно, что автономия профессионалов подразумевает их самоидентификацию как общности, коллектива. Рядовые члены профессиональной группы должны признавать определенных лидеров, руководство, а те, в свою очередь, должны оправдывать доверие рядовых врачей, адекватно представляя их интересы. В соответствии с классификацией М. Буражя, существуют следующие «идеальные типы» профессиональных ассоциаций: научное сообщество, работающее над стандартизацией и распространением знания; представительная ассоциация, ориентированная на взаимодействие с государством; профсоюзная организация, борющаяся за права членов профессиональной группы; а также квалификационная организация, регулирующая сертификацию знаний профессионалов [Burgage, 1990].

Что касается экономического ресурса профессиональной группы, который является вторым по значимости после властного ресурса, то его изучение заключалось в сравнительном анализе оплаты труда и материального положения специалистов, работающих в частном и государственном секторах. Для этого использовались три показателя.

Первый показатель – это объем и характер доходов. Было рассмотрено соотношение основного заработка врача с его дополнительным доходом, связанным и не связанным с профессиональной деятельностью. Внимание уделено значимости внепрофессиональных источников дохода для профессионалов: различных социальных выплат, материальной помощи близких, сбережений. Второй показатель – качество жизни. Предполагалось обсуждение и раскрытие таких аспектов, связанных с этими показателями, как социальная защищенность, динамика уровня жизни, стратегии потребления. Третий показатель – это субъективная удовлетворенность статусом. На основе таких составляющих, как объем и характер доходов, качество жизни, респонденты должны оценить свой статус и определить степень удовлетворенности своим положением.

Относительно третьего вида – культурного ресурса профессиональной группы, можно сказать, что он анализировался в соответствии с неовеберинским подходом. Этот ресурс мы определили как возможность профессиональной группы использовать собственное экспертное знание в целях создания позитивного образа группы, который позволял бы манипулировать сознанием и действиями про-

чих членов общества, а также занимать высокие места в социокультурной иерархии общества.

Для раскрытия ресурса были использованы следующие показатели. Первый – восприятие собственной группы как основного референта. Для идеологии профессиональной группы, нацеленной на успех, ее члены должны быть ориентированы на восприятие своей группы как некоего сообщества, обладающего определенной профессиональной культурой, ценностями, нормами. Только в такой ситуации возможны схожие интересы группы, которые могут стать толчком для организации восходящей социальной мобильности.

Второй показатель – характер трансформации собственной работы в статусные привилегии. Классические западные профессиональные группы являются веберовскими статусными группами в сфере разделения труда. В природе любой статусной группы заложено стремление акцентировать собственный стиль, престиж, моральные стандарты, тогда на первый план выходит образование, именно оно становится наиболее важным критерием. Кроме владения социально значимой информацией, профессиональная группа может прибегнуть к помощи таких ресурсов, как особый этикет практики (этический кодекс), специализированный язык общения, особые потребительские стратегии. Так, внешние проявления и образ действий, которые соответствуют социально приемлемым стандартам репутации и респектабельности, приводят к упрочнению доверия клиентов, государства. В ряде стран все это сопровождается упрочнением высокого статуса группы не только в рамках социокультурной иерархии, а также властной или рыночной позиции. Далее мы рассмотрим основные результаты анализа транскриптов интервью по трем видам ресурсов.

Профессионализация специалистов традиционной медицины в государственном и коммерческом секторах: сравнительный анализ

Властный ресурс

Хотя принципы финансирования отрасли претерпели существенные изменения, властно-силовое поле системы здравоохранения России осталось практически неизменным: все приказы и указания министра, инструкции Минздрава Российской Федерации по вопросам диагностики, лечения и профилактики заболеваний обязательны для всех предприятий, учреждений, организаций и объединений независимо от ведомственной принадлежности и форм собственности. Важнейшие аспекты автономии в принятии решений –

это возможность планировать процесс работы и определять собственную рабочую ситуацию: условия труда, темп работы.

В ходе исследования в Москве, Саратове, Балашове и Республике Коми был выявлен широкий разброс стилей и форм организации практической деятельности в течение рабочего дня и рабочей недели респондентов, которые можно условно подразделить на три варианта в зависимости от распределения свободного времени и времени работы респондентов.

Первый – это классический вариант работы врача поликлинического отделения или стационара с четко расписанными часами приема и осмотра пациентов в течение рабочего дня и рабочей недели и определенными выходными днями [Самарская, Тепер, 2007. С. 216]. Налицо четкая градация времени работы и свободного времени респондентов. Такая модель характерна для тех традиционных врачей, которые чаще всего практикуют в больницах и поликлиниках (рефлексотерапевты, мануальные терапевты, гирудотерапевты, гомеопаты, фитотерапевты). Респонденты особо подчеркивают схожесть их рабочей рутины с любыми другими врачами:

Здесь как раз много общего с медиками обычными. У меня есть график работы, в котором четко распределено мое рабочее время. Есть выходные дни и отпуск... (женщина, рефлексотерапевт, Москва).

Как и у всех специалистов медицинских профессий, работа с людьми требует особого настроя, который не зависит от графиков и расписаний:

Пришел, подумал, настроился... Прием начинаю чаще с 9.30, а в час заканчиваю, если нет никаких консультаций, никто у меня не записан больше. Пять дней я работаю (женщина, гирудотерапевт, Москва).

Второй вариант – это занятость с ненормированной нагрузкой в течение рабочего дня и рабочей недели, когда объем работы определяется спросом на предоставляемые услуги и числом обращений. Граница между рабочим и свободным временем размыта, однако выходные дни сохраняются, хотя бывают и исключения:

Спланировать ничего невозможно, потому что сразу несколько человек попросят приехать в какие-то больницы к ним. Это обязательно человек пять – это те, кто рядом живет. Вот такой выходной у меня (мужчина, мануальный терапевт и рефлексотерапевт, Москва).

Данная модель типична для врачей, занимающихся частной практикой или совмещающих частную практику с работой в «официальной» медицине (мануальные терапевты, рефлексотерапевты, апитерапевт, гирудотерапевт, висцеральный хиропрактик, две целительницы):

У меня существуют приемные часы и время, отведенное на прием одного пациента. Это все стандартно. Как и у обычных медиков в поликлинике. Но человек знает мой номер телефона, и если нужна консультация, он может всегда со мной связаться. Без работы я не сижу. Независимо от времени суток. Очереди нет, но постоянно приходят пациенты, которым назначено определенное время. График у меня скользящий. Но два выходных в неделю – это обязательно (женщина, фитотерапевт, Саратов).

Третий вариант организации практической деятельности – это работа с отсутствующей границей между профессиональной и приватной сферами, когда рабочее и свободное время респондентов не дифференцировано, выходных дней нет. Эта модель представлена несколькими респондентами – целителями с высшим медицинским образованием (они позиционируют себя как целители, так как в своей деятельности используют и духовные практики):

Нет никаких выходных, это не выходные у нас. Мы живем этим, мы в этом живем, понимаете. Это постоянное общение, постоянный какой-то контакт или... внутреннее самонаблюдение... или это момент созерцания, какого-то внутреннего самоисследования, или это творческое, так сказать, вот я книги там пишу, еще что-то такое. Постоянно, постоянно какие-то озарения происходят (женщина, биоэнерготерапевт, Саратов).

Респонденты, применяющие различные практики традиционной медицины и целительства, сходятся во мнении, что пациенты обращаются к ним обычно в тех случаях, когда методы официальной медицины не дали никаких результатов. Многим пациентам просто «нечего терять», особенно когда речь идет о тяжелых патологиях. Пациенты специалистов традиционной медицины – это люди, имеющие определенный склад характера и особенности жизненного пути: положительный опыт взаимодействия с такими врачами как собственный, так и друзей и близких; вера; разочарование в официальной медицине; особые отношения со специалистами традиционной медицины и так далее.

Таким образом, приток пациентов обеспечивается как стандартными для официальной медицины способами, так и путем формирования «своего» контингента, которые в силу психологических особенностей и установок предпочитают лечиться именно таким способом.

*Возможность оказания влияния
на результат собственного труда*

Данный вопрос тесно связан с объемом социально-экономического вознаграждения: влияние на уровень своей зарплаты, участие в разработке и утверждении положений об оплате труда и прочих выплат. В настоящее время практически во всех медицинских учреждениях услуги специалистов традиционной медицины осуществляются на платной основе.

Наши информанты работают как в государственном, так и в частном секторе. Они нам сообщили, что «*поликлиника и больница – это маленькое государство, и главный врач – это царь*». Взаимоотношения с руководителями медицинских учреждений у опрошенных складываются по-разному. В частных поликлиниках и клиниках, по словам наших респондентов, руководство заинтересовано в хороших специалистах, в результатах их лечения, поэтому они прислушиваются к мнениям врачей традиционной медицины, их предложениям и нововведениям. Специалисты отмечают, что среди администраторов государственных медицинских учреждений появились «продвинутые» руководители, которые открывают у себя кабинеты традиционной медицины, так как хотят получить реальную прибыль (в условиях государственного учреждения это не всегда возможно), заинтересованы привлечь известное имя, а также осведомлены в эффективности методов. Как видим, в настоящее время специалисты традиционной медицины не оказывают влияния на планирование бюджета учреждения, а могут лишь практически решать вопросы увеличения уровня своего материального стимулирования.

Контроль входа в профессиональную группу и выхода из нее

Респонденты отметили, что в ходе реформы произошло ужесточение контроля над процессом и результатами работы врача. В 1998 году было введено лицензирование медицинской деятельности. Теперь любое лечебно-профилактическое учреждение должно получать в Министерстве здравоохранения разрешение на предоставление населению медицинских услуг.

Лицензирование деятельности традиционной медицины в Российской Федерации до 2007 года осуществлялось в соответствии с Федеральным законом № 158-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» от 25 сентября 1998 года и «Положением и лицензировании медицинской деятельности». 22 января 2007 года вышло Постановление Правительства РФ № 30, отменившее Постановление № 499 и утвердившее новое «Положение о лицензировании медицинской деятельности» [Постановление Правительства РФ, 2002], в котором помимо рефлексотерапии, мануальной терапии и медицинского массажа подлежат лицензированию применение методов традиционной медицины.

Наши респонденты из Москвы, Саратова и Балашова отметили следующие организации, дающие сертификаты и лицензии: Министерство здравоохранения; Центр лицензирования в Москве, в котором проверяют дипломы на подлинность, на соответствие государственной сертификации, рассматривают документы, которые отражают стаж и опыт работы, санитарно-эпидемиологическое заключение; Росздравнадзор; медучреждения, имеющие лицензию на медицинское обучение; курсы специализации (дают сертификат и диплом).

Респонденты отметили следующие документы, необходимые для получения лицензии: диплом о полном медицинском образовании, документ о прохождении специализации, сертификат, трудовая книжка, документы, отражающие стаж, документы, отражающие опыт работы, санитарно-эпидемиологическое заключение, заключение пожарной службы, что соотносится с официальными требованиями [Положение о лицензировании медицинской деятельности, 2007].

Скорость получения сертификата на занятие традиционной медициной зависит от временной загруженности соискателя, его текущей деятельности, сроков прохождения курсов, сроков рассмотрения документов в инстанциях по специализации и так далее.

Мнения специалистов государственного и частного сектора относительно лицензирования и ужесточения контроля над их деятельностью кардинально различаются. Врачи бюджетной сферы относятся к этому с пониманием:

С моей точки зрения, контроль просто необходим...К этому... как-то привыкли, так же, как и везде в государственных лечебных учреждениях (женщина, гирудотерапевт, Москва).

Вместе с тем, частнопрактикующие врачи очень обеспокоены системой контроля, бесконечными проверками и придирками к их

деятельности, которые мешают нормально работать. Один врач прокомментировал свои опасения так:

Мы [частные врачи] постоянно находимся под прицелом всех контролирующих организаций, не хотелось бы, чтобы там еще больше про нас знали. Очень неудобно, когда тебя постоянно держат на мушке (мужчина, гомеопат, Москва).

В целом, большинство опрошенных врачей считают контроль над своей деятельностью чрезмерным. О беспорядочном положении врачей, работающих по лицензии, говорит также факт наличия «нелегальных» частнопрактикующих врачей. Мануальные терапевты и рефлексотерапевты прежде всего озабочены данной ситуацией.

Профессиональная ассоциация

Вопрос автономии специалистов невозможно раскрыть, не обратившись к деятельности профессиональных ассоциаций. Опрошенные нами эксперты отметили, что они или состоят в профессиональных ассоциациях, или знают о их существовании, или в настоящее время предпринимают определенные шаги для их создания. При этом было названо большое число ассоциаций: «Московское профессиональное объединение мануальных терапевтов», «Лига профессиональных врачей мануальной терапии», «Общественное объединение рефлексотерапевтов», «Российская гомеопатическая ассоциация», «Российская ассоциация мануальных терапевтов» и др.

В основном вся деятельность в сфере медицины регламентируется Министерством здравоохранения. Один из экспертов, являющийся Президентом одной из ассоциаций мануальных терапевтов, выразил свое мнение по данному вопросу:

Сейчас это неоправданно, так как медицинская сфера находится в кризисе из-за плохой материальной обеспеченности бюджетной медицины, снижения качества медицинского образования и отсутствия стимулов для работы... В принципе Минздрав должен сотрудничать и работать вместе с ассоциациями. Однако пока Минздрав предпочитает игнорировать деятельность ассоциаций и считает, что они не справятся с решением каких-то задач. Ассоциациям запрещено самостоятельно лицензировать и сертифицировать деятельность своих специалистов, однако ассоциации не собираются с этим мириться.

Некоторые представители Министерства здравоохранения считают, что врачи избегают черновой работы, так как ассоциация должна защищать интересы рядового врача, своей профессии и на-

Трехкомпонентная модель изучения социального статуса врачей

водить порядок, а стремление отобрать лицензирование и определение квалификации – это просто попытка заработать деньги. Приведем мнение главного специалиста Министерства здравоохранения по вопросам традиционной медицины об эффективности профессиональных ассоциаций врачей:

Пока у ассоциаций роль мизерная. Право на лицензирование надо заслужить. Не просто так просить его у Минздрава, а работать авторитетом врачей – членом ассоциации.

Эксперт из Института фитотерапии рассказал нам о том, чем занимаются ассоциации в настоящее время, какие вопросы решают:

Пока ассоциациям запрещено самостоятельно лицензировать и сертифицировать деятельность своих специалистов, но некоторые ассоциации пытаются создавать свои независимые аттестационные комиссии, основная цель которых – аттестация, подтверждающая квалификацию врача. Однако в данной ситуации врач получит только подтверждение своего уровня – диплом об аттестации будет служить лишь гарантией качества специалиста. Вопрос о самостоятельности – дело будущего, так как новая реформа здравоохранения это предусматривает.

По мнению большинства информантов ассоциации пока в основном занимаются подготовкой специалистов, повышением профессионального уровня и мастерства, проведением симпозиумов, семинаров и конференций. Всеми респондентами отмечалось, что все, что решается ассоциацией, носит рекомендательный характер, и что она не является реальным защитником прав врача.

Экономический ресурс

После властного ресурса данный ресурс является вторым по значимости. Нами был проведен сравнительный анализ оплаты труда и материального положения специалистов, работающих как в государственном, так и в частном секторах отрасли. Важнейший аспект этого показателя «Объем и характер доходов» – это соотношение основного заработка врача с его дополнительным доходом, связанным с профессиональной деятельностью: всевозможные выплаты, доплаты, надбавки. Вопрос о денежном вознаграждении был наиболее щекотливым, и большинство респондентов затруднялись дать конкретный ответ. В интервью лишь десять информантов привели конкретные величины оплаты процедуры, сеанса и/или оклада в месяц. Для всех ответивших характерно мнение, что прием в гос-

секторе дает небольшие заработки по сравнению с частным сектором: «У нас по городу мануальная терапия, одна процедура стоит в госсекторе 150 рублей, а в частном – до полутора тысяч, поэтому судите сами».

Один из респондентов указал на то, что не видит различия в доходности госсектора и частника, потому что доход прежде всего зависит от взаимодействия врача и руководства, и в настоящее время ситуация меняется у всех в сторону усиления предприимчивости:

На мой взгляд, огромную роль играет человеческий фактор. Сейчас даже в муниципальных поликлиниках люди начинают мыслить реальней, чем это было, скажем, несколько лет назад. Одинаково хорошо можно организовать этот кабинет, как в частных условиях, так и муниципальной поликлинике.

В середине 2007 года (после проведения глубинных интервью) в Российской Федерации была отменена тарифная сетка, и доход специалистов традиционной медицины стал зависеть от общего стажа и квалификации врача, всевозможных премий и выплат и от процентной ставки за оказываемые услуги. Рефлексотерапевты и мануальные терапевты получают дополнительные выплаты из Фонда обязательного медицинского страхования (ОМС).

Проанализировав доходы врачей традиционной медицины по отрасли, полученные посредством таких источников, как сайты больниц и поликлиник Москвы и Саратова, а также веб-ресурсов, нам удалось получить результаты, приведенные в таблице.

Таблица

**Уровень доходов специалистов традиционной
медицины по состоянию на январь 2009 года**

Специалист	Суммарный доход, руб.	
	Государственный сектор	Частный сектор
Мануальный терапевт	14 000-30 000	35 000-100 000
Рефлексотерапевт	15 000-30 000	30 000-100 000
Гирудотерапевт	14 000-20 000	30 000-100 000
Гомеопат	12 000-15 000	30 000-80 000
Фитотерапевт	14 000-18 000	30 000-55 000

Из таблицы видно, что мануальные терапевты и рефлексотерапевты находятся в привилегированном положении как в государст-

венном, так и в частном секторе, за ними следуют гирудотерапевты. В государственном секторе далее следуют фитотерапевты, а за ними гомеопаты, а в частном секторе, наоборот, за гомеопатами идут фитотерапевты. Данные показывают, что доход у врачей разный и заработки в частном секторе намного выше, чем в государственном.

Итак, на основании информации о размере доходов *мануальных терапевтов, фитотерапевтов, гомеопатов, гирудотерапевтов, рефлексотерапевтов* можно сделать вывод, что он зависит от специализации врача и его квалификации и места работы (государственное медицинское учреждение или частнопрактикующий врач).

Качество жизни

Данный показатель связан с такими аспектами, как социальная защищенность, динамика уровня жизни и стратегии потребления. Относительно качества жизни врачей традиционной медицины мнения экспертов разошлись: одни считают, что сегодня у всех есть проблемы, хотя их характер варьируется в зависимости от сферы медицины; другие полагают, что хороший специалист живет лучше, а его принадлежность к той или иной отрасли медицины значения не имеет; третьи уверены, что из-за лучших условий работы и больших доходов традиционному врачу живется лучше; прозвучало также мнение и о том, что поскольку положение врача официальной медицины более стабильно, он не зависит от пациентов и ему не надо постоянно доказывать свой профессионализм, то и качество жизни у него лучше.

Доходы врачей традиционной медицины оцениваются ими как более высокие, поскольку их деятельность полностью осуществляется на хозрасчетной основе. На основе двух предыдущих показателей – объема и характера доходов, а также качества жизни – респонденты оценили свой статус и определили степень удовлетворенности своим положением. В целом специалисты традиционной медицины не удовлетворены качеством и уровнем своей жизни.

Культурный ресурс

Культурный ресурс профессиональной группы был проанализирован в соответствии с неовеберианским подходом, который мы определили как возможность профессиональной группы использовать собственное экспертное знание в целях создания позитивного образа группы, который позволял бы манипулировать сознанием и действиями прочих членов общества, а также занимать высокие места в социокультурной иерархии общества [Allsop, Mansurov, Saks, 1999; Мансуров, Юрченко, 2005. С. 72–73].

Мы рассмотрели проблему того, как, по мнению врачей традиционной медицины, общество оценивает их знание, а также как они сами относятся к вопросам профессионализма и профессионального призвания. Для того чтобы оценить «культурный ресурс» этих специалистов мы попытались ответить на следующие вопросы: ощущают ли врачи, что их знания ценят? Пользуется ли их деятельность уважением в обществе? Думают ли они, что у их группы сформирован позитивный имидж? Обладают ли специалисты традиционной медицины авторитетом, чтобы оказывать влияние на отдельных пациентов и на общественность? [Мансуров, Юрченко, 2007. С. 84; Сало, 2008. С. 163].

Восприятие собственной группы как основного референта

Носители абстрактного знания должны сформировать группу, способную, во-первых, стандартизировать и контролировать распространение экспертного знания; во-вторых, лоббировать интересы группы, добиваться государственной поддержки. Чаще всего именно профессиональные ассоциации вступают во взаимодействие и регулируют взаимоотношения с «внепрофессиональной» средой: рынком, государством, системой образования и клиентами [Larson, 1977. P. 66]. В связи с этим особую значимость приобретают профессиональные ассоциации (элита группы), способные организовать совместные коллективные действия во имя общих интересов группы, направленных на поддержание или изменение места группы в социальной иерархии.

Члены профессиональной группы, нацеленной на успех, должны быть ориентированы на восприятие своей группы как некоего сообщества, обладающего определенной профессиональной культурой, ценностями, нормами. Только в такой ситуации возможны схожие интересы группы, которые могут стать толчком для организации восходящей социальной мобильности [Wirt, 1995]. Анализ данных показал, что специалисты традиционной медицины состоят в разных профессиональных ассоциациях, некоторые из них не являются членами какой-либо ассоциации. В настоящий момент они еще не сформированы как новая профессиональная группа, а находятся в стадии становления.

Характер трансформации собственной работы в статусные привилегии

Этот показатель связан с такими аспектами, как особый стиль, престиж, моральные стандарты. На первый план выходит образование, именно оно становится наиболее важным критерием. На вопрос

Трехкомпонентная модель изучения социального статуса врачей

о том, что в целом необходимо, чтобы стать профессионалом в выбранной сфере, большинство респондентов отметило важность профессиональных навыков и их постоянное развитие:

Обязательно нужно совершенствоваться. Остановка для любого специалиста, а особенно для врача – это профессиональная гибель (женщина, фитотерапевт, Москва).

Приращение знаний и умений, по мнению большинства респондентов, осуществляется благодаря самообразованию, встречам с коллегами, сертификационным курсам, семинарам, конференциям, тренингам:

Каждый врач постоянно чувствует необходимость расширять свои знания. Но все упирается в деньги, если есть они у врача, то он будет расширять их, будет проходить дополнительные курсы, сможет поехать в другие города, поучиться у специалиста лучше, чем он в своем деле (мужчина, мануальный терапевт, Москва).

Подавляющее большинство респондентов сошлись во мнении, что обучающих курсов недостаточно: чтобы стать профессионалом в своей области, необходимо получить медицинское образование и заниматься самосовершенствованием, самообучением:

По большому счету, это должен быть врач, желательно с несколькими врачебными специализациями, два, три диплома: терапия, неврология и мануальная терапия (мужчина, мануальный терапевт, Москва).

Я думаю, что обязательно нужно быть медиком, потому что это фундаментальные знания и ответственность юридическая и медицинская (женщина, целитель, Москва).

Кроме того, все информанты перечислили необходимые личностные качества традиционного врача: трудолюбие, глубокие моральные устои, желание приносить пользу людям, служить им на благо, стараться помочь; также были отмечены интуиция, чутье, умение общаться с разными категориями больных людей и понимание чужой боли, а главное – соблюдение первой заповеди медицины: *«не навреди!»*. Говорилось и о скромности как важном качестве традиционного медика. Мануальный терапевт прокомментировал это так: *«Надо стараться не заниматься врачевством»*.

Опрошенные врачи отмечают, что в последнее время негативное отношение к частнопрактикующим врачам сменилось большим

пониманием. Кроме того, с введением системы медицинского страхования *«деньги уже затесались в медицину»*: теперь все врачи государственных медучреждений имеют сделную оплату труда. *«Деньги»* и *«медицинская помощь»* в сознании многих перестали быть несовместимыми понятиями.

Заключение

Профессиональное образование в России основано на тех же принципах, что и образование в западных странах: оно занимает много времени, социализирует индивида в определенную профессиональную субкультуру и предполагает пожизненную приверженность выбранному виду занятости. В то же время, в отличие от западного профессионала, специалисту традиционной медицины еще не удалось использовать собственный интеллектуальный и культурный потенциал для реализации проекта восходящей мобильности.

В Москве, Саратове и Республике Коми действуют профессиональные ассоциации, но ни одна из них не решает насущных проблем врачей традиционной медицины. Частнопрактикующим врачам не удалось радикально переопределить объем властных ресурсов: все инструкции Министерства здравоохранения имеют равное отношение к деятельности врачей коммерческого сектора. Контроль деятельности частного врача осуществляется государственными инстанциями не менее, если не более интенсивно, чем контроль врача государственной медицины. Частный врач остается специалистом, плохо вписанным в структуру традиционных социальных ролей. В то же время важные аспекты, в которых врач-частник уже сегодня выигрывает, – это рост дохода и улучшение условий труда. Несмотря на размытый правовой и экономический статус, увеличивается культурный ресурс частнопрактикующих специалистов, понимаемый нами как возможность использовать собственное экспертное знание в целях создания позитивного образа группы или отдельного специалиста для реализации влияния на сознание и действия пациентов. Это постепенно приводит к улучшению позиции индивида или группы в социокультурной иерархии общества. Некоторым частным врачам, в основном мануальным терапевтам и рефлексотерапевтам, уже удалось отчасти трансформировать собственную работу в статусные почести. Определенный управляемый образ групп уже создан, и профессионалы стремятся соответствовать установленным стандартам репутации и респектабельности.

Социальные установки врачей государственного сектора на реализацию группового профессионального проекта еще не сформированы. В настоящий момент они не стремятся к увеличению собственных властных полномочий и переопределению объема прав и обязанностей. Для кристаллизации социального статуса специалистов традиционной медицины необходима эскалация статуса группы государством или реализация группой врачей профессионального проекта (формирование социальных установок самих врачей на увеличение объема автономии группы). На сегодняшний день тенденции кристаллизации социального статуса прослеживаются у мануальных терапевтов и рефлексотерапевтов, работающих в частном секторе, которые смогли частично трансформировать свою работу в статусные почести.

Список источников

- Бурдые П.* Начала. М.: Socio-Logos, 1999.
- Ленски Г.* Статусная кристаллизация: невертикальное измерение социального статуса // Социологический журнал. 2003. № 4. С. 126-140.
- Мансуров В.* Российские врачи: гендерный аспект // Профессии.doc. Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри / Под ред. Е.Р. Ярской-Смирновой, П.В. Романова. М.: ООО «Вариант»; ЦСПГИ, 2007. С. 79-86.
- Мансуров В.А., Юрченко О.В.* Перспективы профессионализации российских врачей в реформирующемся обществе // Социологические исследования. 2005. № 1. С. 66-77.
- Мансуров В.А., Юрченко О.В.* Профессионализация российских врачей как процесс конструирования новых статусных позиций // Социальная динамика и трансформация профессиональных групп в современном обществе. М.: ИС РАН, 2007.
- Положение о лицензировании медицинской деятельности.* М., 2007.
- Постановление Правительства РФ № 499 от 04.07.2002.*
- Самарская Т., Тепер Г.* Врачи или целители? Особенности самоидентификации агентов поля альтернативной медицины в современной российской провинции // Профессии.doc. Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри / Под ред. Е.Р. Ярской-Смирновой, П.В. Романова. М.: ООО «Вариант»; ЦСПГИ, 2007. С. 207-228.
- Саблина С.Г.* Кристаллизация статуса средних слоев в современной России // Россия, которую мы обретаем / Отв. ред. Т.И. Заславская, З.И. Калугина. Новосибирск: Наука, 2003. С. 430-459.

Сало Е.П. Опыт изучения социального статуса специалистов традиционной медицины // Социология: методология, методы, математическое моделирование. 2008. № 26. С. 139–167.

Традиционная медицина в Российской Федерации: Сборник нормативных и методических материалов / Под ред. А.А. Карпеева, Т.Л. Киселевой. М.: Федеральное агентство по здравоохранению и социальному развитию; Федеральный научный клинико-экспериментальный центр традиционных методов диагностики и лечения, 2007.

Allsop J., Mansourov V., Saks M. Working Conditions and Earning Options of Physicians in the Russian Federation: A Comparative Case Study // Russia Today: Sociological Outlook / Ed. by V. Mansourov. M.: Russian Society of Sociologists, 1999.

Allsop J. & Saks M. Regulating the Health Professions. London: Sage, 2002.

Burr V. Introduction to Social Constructionism. London; N.Y.: Routledge, 1995.

Burrage M., Jarausch K., Sieghst H. Actor-based Framework for the Study of the Professions // Professions in Theory and History / Ed. by M. Burrage, R. Torstendahl. L.: Sage, 1990. P. 203-224.

Freidson E. Professionalism Reborn. Cambridge: Polity Press, 1994.

Larson M. The Rise of Professionalism: a Sociological Analysis. Berkeley, London: University of California Press, 1977.

Lenski G. Power and Privilege: A Theory of Social Stratification. N.Y., 1966.

Macdonald K. The Sociology of the Professions. L.: Sage, 1995.

Parkin F. Strategies of Social Closure in Class Formation // The Social Analysis of the Class Structure / Ed. by F. Parkin. L.: Tavistock Publications, 1974. P. 1-18.

Работники кладбищ как профессия: аспекты повседневности

Екатерина Кожевина

Работники кладбищ занимают довольно низкое положение в структуре общества. Считается, что они выполняют «грязную работу» [Хьюз, 2009], которая необходима обществу, но для большинства людей не является ни приемлемой, ни желаемой. В СМИ периодически выходят статьи о работниках кладбищ, часто с криминальным подтекстом. С другой стороны, эта работа имеет специфический эмоциональный фон, так как ее исполнители постоянно сталкиваются с человеческим горем, и для них может быть характерно burn out – эмоциональное выгорание вследствие интенсивной эмоциональной работы. Исследовательский взгляд через призму одной социальной группы позволяет рассмотреть такие проблемы, как отношение в обществе к людям, исполняющим «грязную работу», их самоопределение, а также проблему адаптации индивидов к кризисным эмоциональным состояниям окружающих.

Оговорим тот факт, что под работниками кладбищ мы подразумеваем, прежде всего, тех, кто непосредственно несет свою службу на кладбище, то есть смотрители, установщики памятников, могильщики. Совсем другую категорию составляют агенты ритуальных служб, которые занимаются организацией похорон и непосредственно имеют дело с эмоциями родственников умерших, но в то же

время занимаются бизнесом, целью которого является получение прибыли не всегда «моральными способами».

В статье рассмотрены аспекты повседневности работников кладбищ с опорой на идеи Э. Дюркгейма, Э. Хьюза, А. Хохшильд, Т. Щепанской. Эмпирически повседневность представлена с двух ракурсов: взгляд изнутри по материалам интервью и взгляд снаружи – контент-анализ СМИ.

Работники кладбищ как исполнители «грязной работы»

Люди склонны вытеснять из своего сознания «неудобную», «раздражающую» информацию об окружающей среде, которая бы рушила привычную картину мира. Для сегодняшней ситуации «некомфортной» является информация о естественной близости смерти. «Полное отсутствие информации, незнание о смерти позволяет нам жить, как бессмертным – она не существует в нашем мире» [Малес, 2004]. С уходом религиозного знания на второй план сама эта тема становится «табуированной». Как отмечает Ф. Арьес «Смерть больше не вносит в ритм жизни общества паузу. Человек исчезает мгновенно. В городах все отныне происходит так, словно никто больше не умирает» [Арьес, 1992. С. 78]

Люди, которые профессионально связаны со смертью, автоматически вытесняются обществом за пределы «нормальной» счастливой жизни. И работники кладбищ могут носить ярлык исполнителей «грязной работы». Основной принцип, согласно которому в общественном сознании генерируются группы «грязнорабочих», заключается в разделении каждым индивидом социального пространства на «мы-группы» и «они-группы». Э. Хьюз пишет, что общество представляет собой сеть «мы-групп» и «они-групп», подчеркивая, что «любая мы-группа является таковой только потому, что есть они-группы» [Хьюз, 2006. С. 7].

По аналогии с данной ситуацией, мы можем говорить о том, что для «нормальных» россиян работники кладбищ становятся «они-группой», которая стигматизируется и лишается социального престижа. Это происходит вследствие того, что смерть для общества – нежелательное явление, а сама тема – табуированная. Кроме того деятельность работников кладбищ напрямую связана с гигиеническим аспектом. Смерть может ассоциироваться с нечистотой умершего тела, а работа с такими материями также может вызывать пренебрежение.

Э. Хьюз отмечает, что ценность исполняемой работы может выражаться как в достижении инструментальных целей, так и в долж-

ном исполнении ритуала, который фактически не имеет никакого утилитарного смысла [Хьюз, 2006]. В последнем случае обывателю достаточно сложно оценить качество работы исполнителя, определить ошибки. Такая работа практически не поддается оценке, поскольку маркер «смерти» говорит о сакральности совершаемых действий, а значит, требует от человека полной самоотдачи, а значит, исключения из своих действий рационального компонента. Соответственно, несмотря на то, что работники кладбищ несут стигму «грязнорабочих», практически невозможно уличить их в ошибках, поскольку они обладают сакральным знанием ритуала.

Символическое пространство погребального обряда

Все действия, включенные в погребальный обряд, пронизаны символизмом. Согласно Э. Дюркгейму, даже «самые варварские и диковинные обряды, самые странные мифы выражают какую-либо человеческую потребность» [Дюркгейм, 1998. С. 14]. Обряд, прежде всего, это коллективное действие, которое призвано «возбуждать, поддерживать или восстанавливать ментальные состояния групп» [Дюркгейм, 1998. С. 17], поддерживать их общность. Причем по Дюркгейму именно верования определяют «техническую сторону дела». В современных обществах нередко обряд сохраняется, а верование, лежащее в его основе, утрачивается или видоизменяется.

Нередко семья отказывается от переживания смерти одного из членов, факт приближающейся кончины замалчивается, а все дальнейшие ритуалы происходят механистически, вдали от родственников под контролем похоронных агентств [Сарт, 2007.]. Жан Бодрийяр так описывает процесс «работы» с человеком после смерти: «покойника сразу же забирают прочь от живых и от их скорби, чтобы «оформить» его по всем правилам международного дизайна, стэндинга, смайлинга и маркетинга» [Бодрийяр, 2000. С. 113].

Гипотетически возможна и другая ситуация, когда семья максимально вовлечена в происходящее; совместное переживание смерти с родными нередко действует на членов одной семьи не разрушающе, а консолидирующе. Смерть способствует реинтеграции группы. И работники кладбищ, канализируя страдания членов семьи посредством исполнения погребального обряда, могут способствовать сохранению стабильности семейных отношений.

Отметим, что и люди, которые не считают себя верующими, так или иначе подчиняясь погребальным традициям, вступают в религиозные отношения, если понимать под религией единую систему верований и действий, относящихся к священным, то есть к отде-

ленным запрещенным вещам [Дюркгейм, 1998. С. 36]. Работники кладбищ, с одной стороны, наделяются полномочиями служителей культа, с другой стороны, – остаются светскими служащими, которые должны выполнять свою работу, не отклоняясь от формальных предписаний и норм. Но также, помимо этого, они остаются носителями суеверий, предрассудков, которые имеют экзистенциальную природу.

Существует градация в отношении захоронений людей различного социального положения. Символическая система, каковой является система захоронений, способствует воспроизводству стратификации общества [Уорнер, 2000.]. Даже после смерти мертвые сохраняют такие социальные характеристики, как профессиональный, идеологический, материальный статус. И.Е. Левченко отмечает, что зачастую «мертвые остаются врагами, превалирует идеологизированный подход, вопреки религиозному, общечеловеческому» [Левченко, 2009]. Например, захоронения террористов проходят тайно, без каких-либо опознавательных знаков для того, чтобы работники кладбищ и другие люди не могли проявлять агрессию по отношению к останкам.

Таким образом, погребальный обряд, с одной стороны, транслирует специфические религиозные символы начала, перехода, рождения. С другой стороны, – передает светские символы социального статуса умершего человека.

Символическое пространство профессии кладбищенского работника

Работники кладбищ зачастую являются носителями традиций и соблюдают элементы религиозной обрядности. Но даже на светских кладбищах «все практики, сопровождающие и обслуживающие смерть, достаточно жестко регламентированы.» [Бредникова, 2006. С. 56]. В советское время существовали комиссии по новым обрядам, которые занимались созданием методических материалов по проведению того или иного обряда, в том числе и похоронного [Соколова, 2011]. В этих документах довольно детально прописывался финальный этап похорон – последнее прощание, траурный поезд, поминки.

Как пишет Т. Щепанская, «страх или смерть – это обозначения одного и того же: коммуникативного барьера, препятствующего осуществлению профессиональной деятельности» [Щепанская, 2002. С. 151]. Для того, чтобы работники кладбищ стали уважаемым в сообществе профессионалами, они должны преодолеть страх смерти. Например, провести ночь среди могил.

Будем считать, что профессионал – это, прежде всего, тот, кто является представителем тех или иных социальных институтов и демонстрирует власть, которой наделяют его эти самые институты. Согласно данной концепции, «целый ряд институтов современного общества (здравоохранение, образование, оборона и проч.) могут быть представлены в виде системы, основанной на взаимодействии субкультур двух типов: “профессионалов” и “клиентов”» [Щепанская, 2003. С. 145]. В данном случае, осуществляя власть традиции, работники кладбищ остаются в позиции «профессионалов», а их клиентами выступают живые, обычно близкие умершего.

Т. Щепанская утверждает, что «клиенты», как правило, пытаются заблокировать властные институты, однако в нашем случае клиенты в ситуации особого эмоционального состояния скорее принимают правила игры, которые предлагает профессионал. Ритуальная сфера считается наиболее криминогенной, поскольку в состоянии эмоциональной подавленности, а также ради статусных привилегий клиенты готовы тратить «столько, сколько потребуется» на похороны близких. Здесь задействуется механизм воспроизводства социальной памяти и закрепление социального статуса умершего или родственников умершего с помощью символической системы.

Именно за счет того, что в отношениях с клиентами работники кладбищ могут ориентироваться на их эмоциональное состояние, ритуальные услуги занимают особое место на рынке. Здесь можно говорить о теории эмоционального труда, разработанной А. Хохшильд [см. статью О.А. Симоновой в этой книге]. Эмоции становятся одним из рычагов развития капиталистической экономики, и с их помощью можно привлечь больше клиентов. В контексте ритуальной сферы можно говорить скорее о необходимости репрезентации негативных эмоций. Рынок ритуальных услуг представляет собой особую площадку, где соприкасается профанное (мирское) и сакральное; уже в самом названии «ритуальные услуги» содержатся два элемента – экономический и культурный. Таким образом, рынок ритуальных услуг выходит за рамки дюркгеймовского сакрального. Е. Моисеева отмечает, что «применительно к рынку ритуальных услуг это означает, что ценность конкретного человека начинает соотноситься со степенью достоинства его похорон» [Моисеева, 2010. С. 89]. Для каждого ритуала можно выделить своих технических исполнителей. Ранее техническими исполнителями ритуала погребения были священнослужители, а теперь эти обязанности перешли к медицинским специалистам (косметические услуги и бальзамирование) и работникам, занимающихся организацией похорон, в том числе и работников кладбищ.

Такие характеристики, как «рациональность/иррациональность» покупателей на рынке ритуальных услуг зависят от ситуации и от статуса человека внутри сообщества. Часто эмоции могут перевешивать рациональность. Спрос же на рынке ритуальных услуг можно определить как неэластичный по цене, то есть спрос на эти услуги будет всегда постоянным вне зависимости от возрастания цены. Деньги символически оценивают значимость смерти одного члена для сообщества, поэтому ритуальный бизнес весьма прибылен [Моисеева, 2010].

Рынок ритуальных услуг изначально может ориентироваться на ограниченность клиента, на его неспособность быть полноценным критичным партнером во время рыночной сделки. Это является одним из ключевых моментов, который подталкивает общественность к осуждению работников кладбищ, к обвинению в мошенничестве и манипуляции человеческим горем. В целом же смысл стереотипа сводится к низкой степени престижа данной работы.

Повседневность работников кладбищ: взгляд изнутри

Сами работники кладбищ ¹ не стыдятся своей работы и находят ее привлекательной для себя, несмотря на негативные социальные оценки. Они подтверждают тот факт, что окружающие не считают их работу достойной: *«Меня часто спрашивают, где работаешь? На кладбище, говорю, работаю. Они глаза вытаращат и как будто не верят»* (работник Кунцевского кладбища, 55 лет).

Среди привлекательных сторон своей занятости служащие кладбищ выделяют следующее. Во-первых, они говорят о хороших условиях работы на природе: *«А что, хорошо, свежий воздух, птички поют»* (работник Баковского кладбища, 50 лет). Кроме того, они находят в своем занятии явную финансовую выгоду: *«Раньше мы очень хорошо зарабатывали. Бывало даже в ресторан просто обедать ходили. А как подрабатывали? Могилы лишние копали. И водки дадут, и денег»* (работник Кунцевского кладбища, 50 лет); *«В 90-е годы, когда у всех были проблемы с работой, у нас была стабильная зарплата, работа, вот и шли сюда»* (работник Кунцевского кладбища – могильщик, 50); *«у меня мотивация какая – негде было жить»* (работник Ярцевского кладбища – смотритель кладбища, 60 лет). Такой социально-психологический аспект, как ощу-

¹ Было проведено восемь аудиоинтервью с работниками Баковского и Кунцевского кладбища г. Москвы и видеинтервью со смотрителем Ярцевского кладбища (г. Смоленск).

щение своего призвания, также имеет место: *«Вот бывают такие профессии, когда люди занимаются любимым делом. Вот и я так же, чувствую, что это мое. Хотя предложений куча сыплется, и денежных. Но я отказываюсь. Я эту работу не хочу менять»* (работник Кунцевского кладбища, 50 лет); *«Моя миссия такая – я это кладбище открыл, я его и закрою, а потом уже хоть в Бразилию»* (работник Ярцевского кладбища – смотритель кладбища, 60 лет).

Существуют определенные правила, которые регулируют взаимодействие работников друг с другом и с окружающими. В частности В. Добровольская пишет о фольклорных практиках, суевериях, которые бытуют в среде работников кладбищ, однако не упоминает о социальных взаимодействиях с родственниками умерших, их страхах, переживаниях, мотивах к работе [Добровольская, 2008]. Работники кладбищ должны поддерживать тот эмоциональный фон, который задают люди, приходящие на кладбище: *«Вот если бабушка какая-нибудь пришла, хочет памятник поставить. И так ей не то, и эдак – криво. Но ты стараешься терпеть, не срывать, хотя не всегда получается»* (работник Троекуровского кладбища – установщик памятников, 45 лет), *«если плачут, то конечно отойдешь в сторонку, постышь, чтобы не мешать»* (работник Кунцевского кладбища, 50 лет).

Если говорить о нормах взаимодействия с коллегами, то стоит упомянуть о запрете на яркие положительные эмоции на рабочем месте: *«Мы никогда не смеемся на кладбище, конечно, зато после работы мы очень веселимся всегда, мы вообще здесь все веселье люди»* (работник Баковского кладбища, 55 лет). В среде работников кладбищ присутствует традиция – своеобразный обряд инициации: *«Настоящим могильщиком человек становится, только когда выкопает сто могил, до этого времени он так, ученик, новичок»* (работник Троекуровского кладбища – установщик памятников, 40 лет).

Существует и запрет на прием алкоголя (заявленный, но исходя из наблюдений не всегда воплощаемый в жизнь): *«Верхние товарищи меня дрючить будут, если я пьяную рожу на могилы пуцую. Нам скандалы не нужны»* (работник Троекуровского кладбища – могильщик, 30 лет). Существует и ряд профессиональных суеверий, таких как запрет на прощание: *«Мы когда с работы уходим, никогда за руку не прощаемся. Примета такая. Иначе не встретимся»* (работник Кунцевского кладбища – могильщик, 50 лет); запрет на употребление алкоголя: *«Если могильщик пьет, значит, его покойники удушат»* (работник Кунцевского кладбища, 50 лет); запрет на выход с работы через ворота: *«Если через ворота пойдешь, значит, в следующий раз тебя через них в гробу повезут»* (работник Трое-

куровского кладбища – установщик памятников, 45 лет); обязанность охранять ограду от повреждений, т.е. переход из «мира мертвых» в «мир живых»: *«Вот недавно дырку в заборе не заметил, а по ту сторону в деревне скот весь заболел в один день, это покойники на волю вышли»* (работник Баковского кладбища, 55 лет).

Однако помимо внешней среды, в которой работники кладбищ взаимодействуют с другими людьми, существует и внутренняя среда. Под внутренней средой мы будем понимать жизненный мир индивида, в котором он рефлексирует по поводу того, что с ним происходит во внешней среде. Важным аспектом изучения работников кладбищ является проблема отношения работников кладбища к смерти: *«К смерти стал нормально относиться. Привык. Сейчас уже даже, если в подъезде кого-нибудь хоронят, то я не обращаю внимания»* (работник Кунцевского кладбища, 50 лет); *«Срываемся, конечно, иногда, работа-то тяжелая, а так вообще привыкаешь»* (работник Кунцевского кладбища, 50 лет).

Таким образом, работники кладбищ осознают, что их работа стигматизируется обществом, но тем не менее, они могут быть вовлечены в нее, их мотивирует не только материальное благополучие и непритязательность занятия, но и духовные факторы – призвание, желание помочь людям. У наших информантов отсутствуют притязания на успех. Они относятся к смерти как к норме, однако все профессиональные суеверия и приметы связывают с ней и страхом умереть. Работники кладбищ подстраиваются под эмоциональный фон клиентов, вырабатывая собственные индивидуальные механизмы общения и эмоционального расслабления. Несмотря на привыкание к негативным эмоциям, все же существует опасность эмоционального выгорания, поэтому такие механизмы необходимы.

Повседневность работников кладбищ: взгляд со стороны

Образ работников кладбищ складывается по результатам контент-анализа СМИ (контент-анализ федеральных СМИ был проведен по сплошной выборке с января 2000 года до мая 2011 года с отбором статей, в которых упоминались слова «работники кладбищ», «могильщики», «гробовщики», «смотрители кладбищ», «сторожа кладбищ», «служащие кладбищ», «администрация кладбищ», «кладбищенские работники», «директора кладбищ», «кладбищенские сторожа», «кладбищенские смотрители», «кладбищенская администрация», «кладбищенские служащие» (общероссийская газета «Московский комсомолец»: N=197; общероссийская газета «Комсомолец»: N=92).

Прежде всего, можно сказать, что образ работника кладбища складывается в криминальном контексте: 66 из 289 упоминаний работников кладбищ связаны с всевозможной преступной деятельностью. Причем в 34 случаях работники кладбищ выступают как виновные в преступлении. Они обвиняются в коррупции, вымогательстве, воровстве, вандализме, кощунственном отношении к смерти (продажа трупов), несколько раз упоминались случаи, когда под маской «честных гробовщиков» скрывались серийные убийцы или воры. Встречаются также статьи, где речь идет о «легендарной кладбищенской мафии». Это выражение преподносится как довольно устойчивое, наподобие «итальянской мафии» или «русской мафии». По данным СМИ, работники кладбищ становились и соучастниками преступления. Но они же становились и жертвами преступлений, свидетелями (прежде всего вандальных действий различных группировок, в частности сатанистов). В четырех случаях работники кладбищ представлены и как спасители. Они предотвращают преступления (вандализм, воровство) и поддерживают статус стражей порядка на вверенной им территории.

Второй большой блок сообщений содержит такой аспект образа работников кладбищ, как профессионализм, исполнение своих обязанностей (64 упоминания). Как правило, подобные упоминания связаны, прежде всего, с описанием похорон знаменитостей, жертв терактов или катастроф. В статьях фигурируют работники кладбищ. Если в статье дается качественная оценка работы (например, «быстро, сноровисто закапали могилу»), это, на наш взгляд, указание на профессионализм (26 упоминаний). Среди характеристик профессионализма работников кладбищ можно также выделить аккуратность, быстроту, сноровку, переживание за свое дело. Кроме того, следует отметить преемственность поколений. Если же в статье не указано какое-либо специфическое качество, характеризующее деятельность работников кладбищ, то мы присваиваем код – исполнение обязанностей (38 упоминаний). Причем в четырех случаях авторы статей напротив указывали на отстраненность работников кладбищ от своей работы. Стоит также сказать, что им приписывают такое свойство, как суеверность. Так, в одной статье указывается, что работники отказались использовать личные рабочие инструменты, когда узнали о диагнозе человека, для которого предназначалась могила, так как боялись заразиться этой страшной болезнью.

Работники кладбищ упоминались в статьях и как обладатели эксклюзивного знания, эксперты в своем деле (32 упоминания). Как правило, когда кому-либо требовалась информация о захоронении, то как раз таким источником эксклюзивных знаний станови-

лись работники кладбищ. Иногда работники кладбищ становились и источниками так называемого «желтого» знания, сплетен и слухов. Так, по версии одного из работников, на небольшом сельском кладбище похоронены дед и бабушка Владимира Путина, а навещать могилу приезжают люди на черных внедорожниках. Другой зритель утверждал, что на его кладбище похоронена тайная сводная сестра Путина, а за могилой никто не ухаживает. На известных кладбищах, которые представляют культурную ценность, служащие могут выступать и в качестве профессиональных экскурсоводов. К работникам кладбищ могли обращаться и за экспертными оценками, например, по поводу того, сколько людей посетило кладбище на пасхальные праздники.

Отдельно стоит сказать и о том, что даже в тех случаях, когда работники кладбищ не нарушают закон, они зачастую представляются алчными и стремящимися к обогащению (11 упоминаний). Они устанавливают на свои услуги высокие цены, стремятся заработать большие деньги. Дополнительным контекстом в данном случае выступает циничность работников кладбищ (8 упоминаний), а точнее, циничное и отстраненное отношение к смерти. Они позволяют себе небрежно обращаться с телами умерших, требовать деньги с убитых горем родственников, на похоронах вести себя вызывающе. Вслед за этим контекстом можно выделить еще один схожий – это непрофессионализм (10 упоминаний). Журналисты обвиняют работников кладбищ в пьянстве, небрежности и беспомощности. Они оказываются неспособными выполнять вверенные им обязательства. В частности, охраны территории от хулиганов и воров.

Отдельно стоит сказать и о том, что работники кладбищ как профессионалы выступали в качестве субъектов, осуществляющих власть (контролирующих территорию и руководящих похоронным процессом) (14 упоминаний). Они запрещали фотографирование, позволяли или не позволяли проникать на территорию, пытались руководить похоронным ритуалом, указывать «как правильно». То есть в некоторых случаях они представлялись как носители священного ритуального знания, что помещало их в привилегированное положение.

Кроме того, в семи статьях было сказано о том, что работа работников кладбищ неприятна, опасна и непрестижна. Мы можем назвать ее «грязной работой». В одной статье был приведен ряд профессий (рабочие на лесовале, гробовщики, уборщики), которые предлагались гражданам властями Москвы как альтернативные «нормальной работе», когда у них возникали сложности с трудоустройством. Работа могильщиками, например, представлялась как крайняя вынужденная мера, спасение от голодной смерти. В одном

случае в статье указывалась этническая принадлежность: работники кладбищ – таджики, которых не допускали до привилегированных могил, принадлежащих известным людям.

Судя по представленной в СМИ картине, работники кладбищ становились свидетелями не только криминальных действий, но и других событий, происходящих на территории погостов. Причем эти события носили характер необъяснимого, ужасного (8 упоминаний), а иногда нелепого. Так служащие находили на могилах в прямом смысле убитых горем людей, забытые во время похорон мобильные телефоны, которые звонили из могил, необъяснимые свечения и так далее. Все эти события описывались как вызывающие ужас, поскольку на каждое событие можно было прикрепить ярлык смерти, как неизвестного, ненормального явления.

Образ работников кладбищ в СМИ включает некоторые признаки профессионального сообщества. В частности, в семи статьях упоминались особые, в том числе, иерархические отношения, символика (форма), способы поощрения (награды) и наказания (санкции за недобросовестное выполнение обязанностей). Название одной из статей «Работники кладбищ будут ходить с непокрытой головой» указывает на оппозицию «светское-религиозное». И в данном контексте форма, как элемент профессиональной этики позволяет отнести работников кладбищ скорее к сфере светского.

Вместе с тем работники кладбищ в двух публикациях были представлены и как связанные с миром сакрального. Кроме того, пять раз они были показаны в качестве субъектов, подчиняющихся власти, чиновникам, с отсылкой на иерархическую особенность отрасли. Дважды было сказано о том, что на рынке работников кладбищ существует «недостаток кадров». Столько же раз упоминалось об их деятельности как отягощенной чрезмерным количеством бюрократических барьеров. Так, могильщикам запрещалось рыть могилу до тех пор, пока родственники не предоставят в администрацию кладбища все необходимые документы, подтверждающие смерть человека. Работники кладбищ выступали в качестве субъектов, проявляющих гражданскую активность (два упоминания), а также политическую активность (три упоминания). В первом случае они участвовали в забастовках, а во втором случае выдвигали свои кандидатуры на выборах. Дважды речь шла о том, что работники кладбища – члены общества, которые придерживаются традиционной морали. Это связано с их пренебрежительным отношением к останкам террористов, желанием нанести ущерб даже останкам, борьба с терроризмом на своем, локальном уровне, в рамках своих полномочий.

Кроме того, были выявлены и другие особенности представления работников кладбищ. В каждом конкретном случае специфическая черта упоминалась лишь единожды. Работники кладбищ были охарактеризованы эмоционально, а также показаны участниками рынка услуг. Говорилось и об институционализации профессии – появлении новой учебной программы – «управление в сфере ритуальных услуг». В одной из статей работник кладбища был представлен как герой семейной драмы (перемещение приватного в сферу публичного). Был представлен случай, когда работник кладбища совершил самоубийство, которое стало следствием его жизненной ситуации. Можно также отметить интересную особенность профессиональной отрасли. В одной статье указывается, что вскоре на кладбищах появятся высокоточные специальные приборы, которые позволяют определять потенциальную прочность памятников, а служащие будут обучены тому, как с этими приборами обращаться.

Представим полученный результат контент-анализа в виде концептуальной схемы.



Рис 1. Результаты контент-анализа СМИ

На данной схеме видно, что работники кладбищ в репрезентациях СМИ обладают важнейшими характеристиками профессиональной группы, включая мотивы, ценности, профессиональное знание, символическое пространство профессии, ее статус в обществе и практики-действия, выраженные через коммуникации. Кроме

того, эта группа соприкасается с разнообразными сферами общественной жизни. Они включены в рыночные отношения, являются частью иерархической системы социума, играют как семейные, так и гражданские роли.

Специфика деятельности работников кладбищ опосредована особенностями ритуального взаимодействия в символической сфере перехода от живых к усопшим. Несмотря на то, что эти люди относятся к смерти как к норме, профессиональные суеверия, приметы, нормы взаимодействия внутри профессионального сообщества продиктованы страхом смерти. Они выстраивают психологические защитные механизмы, которые, с одной стороны, ограждают их от страха смерти (например, номинация объектов труда, то есть захоронений), с другой стороны, – от постоянного потока негативных эмоций, исходящих от родственников умерших (внутреннее отстранение, но внешнее выражение и поддержка эмоционального фона клиента).

Секуляризация общества привела к ослаблению роли социального института, функцией которого являлось бы объяснение смерти, преодоление страха смерти с помощью религиозных догматов, обещаний загробной жизни и собственно похоронных ритуалов. Вследствие того, что смерть во многих культур воспринимается как нежелательное, опасное явление, а тема смерти табуируется, то и деятельность работников кладбищ приобретает стигму «грязной работы». Они формально больше не принадлежат к числу людей, имеющих отношение к религиозному учению. Однако в ходе эмпирического анализа становится ясно, что работники кладбищ все же выполняют сакральную функцию как исполнители погребального ритуала и носители традиционного знания.

Информанты указывают в интервью, что, несмотря на то, что прийти в профессию пришлось вследствие материальных трудностей, со временем работа стала любимой. Некоторые из них считают похоронную деятельность своим призванием. Это может говорить и о том, что, несмотря на негативную стигматизацию, сообщество работников кладбищ интегрируется с помощью духовных мотиваций, что является важным для общества в целом. Несмотря на то, что работники кладбищ зачастую представляются в СМИ участниками криминальных событий, они также и позиционируются в роли экспертов, обладателей эксклюзивного знания. Они наделяются и чертами честности, ответственности, что говорит о конструировании в их отношении дихотомии: это одновременно исполнители «грязной работы» (или даже «криминальный контингент») и «профессионалы».

Список источников

Аръес Ф. Человек перед лицом смерти М.: Прогресс: Прогресс-академия, 1992.

Бодрийяр Ж. Символический обмен и смерть. М.: Добросвет, 2000.

Бредникова О. Социологические прогулки по кладбищу // Беспредельная социология. ЦНСИ: Unplugged / Под ред. Н.Нартовой, О. Паченкова. М. Соколова, Е. Чикадзе. СПб: ЦНСИ, 2006. С. 25-36.

Добровольская В.Е. Прескрипции, бытующие среди кладбищенских работников // Фольклор малых социальных групп. М.: Государственный республиканский центр русского фольклора, 2008. С. 126-133.

Дюркгейм Э. Элементарные формы религиозной жизни. М.: Канон+, 1998.

Левченко И.Е. Погребальные практики (историко-социологический экскурс) // Известия уральского государственного университета. 2009. № 4(70) // [http://proceedings.usu.ru/?base=mag/0070%2804_\\$04-2009%29&xsl=showArticle.xslt&id=a20&doc=../content.jsp](http://proceedings.usu.ru/?base=mag/0070%2804_$04-2009%29&xsl=showArticle.xslt&id=a20&doc=../content.jsp).

Малес Л.В. Место смерти в пространстве жизни // Постмодерн: новая магическая эпоха 3. Обратимость смерти / под ред. Л.Г. Ионина. Харьков. 2004. <http://malesl.narod.ru/texty/SmertRus.htm>.

Моисеева Е.Н. Рынок ритуальных услуг: трансформация правил ритуала в правила рынка // Экономическая социология Т. 11. 2010. № 3. С. 84–99.

Соколова А. Похороны без покойника: трансформации традиционного похоронного обряда // Антропологический форум. 2011. № 15. С. 187-202.

Хьюз Э. Ошибки в работе // Журнал исследований социальной политики. 2008. Т. 6. № 3. С. 385-396.

Хьюз Э. Социальная роль и разделение труда // Социологические исследования. 2009. № 8. С. 46-52.

Хьюз Э. Хорошие люди и грязная работа // Общая социология. Хрестоматия / Сост. Здравомыслов А.Г., Лапин Н.И. М.: Высшая школа, 2006. С. 475–491.

Щепанская Т.Б. Прагматика некросимволизма (по материалам сравнительно-антропологического исследования профессиональных традиций) // Компаративистика: Альманах сравнительных социогуманитарных исследований / Под ред. Л.А. Вербицкой, В.В. Васильковой, В.В. Козловского, Н.Г. Скворцова. СПб.: Социологическое общество им. М. М. Ковалевского, 2002. С.134-151.

Уорнер У. Живые и мертвые. М.: Университетская книга, 2000.

Щепанская Т.Б. Антропология профессий // Журнал социологии и социальной антропологии. 2003. Т. 6. № 1. С. 128–164.

Carr D. Death and Dying // http://www.rci.rutgers.edu/~carrds/death& dying_2007.pdf.

Информанты:

1. Работник Баковского кладбища, муж., около 55 лет (г. Одинцово).
2. Работник Кунцевского кладбища, муж., около 50 лет (г. Москва).
3. Работник Кунцевского кладбища – могильщик, муж., около 50 лет, (г. Москва).
4. Работник Ярцевского кладбища – смотритель кладбища, муж., 60 лет (г. Ярцево).
5. Работник Троекуровского кладбища – установщик памятников, муж., около 45 лет (г. Москва).
6. Работник Троекуровского кладбища – установщик памятников, муж., около 40 лет (г. Москва).
7. Работник Троекуровского кладбища – могильщик, муж., около 30 лет (г. Москва).
8. Работник Троекуровского кладбища – разнорабочий, муж., около 25 лет (г. Москва).
9. Работник Троекуровского кладбища – разнорабочий, муж., около 40 лет (г. Москва).

Информация об авторах

Абрамов Роман Николаевич – кандидат социологических наук, доцент Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Москва

Кожевина Екатерина Владимировна – магистр социологии, аналитик Фонда общественное мнение, Москва

Конonenko Ростислав Вадимович – кандидат социологических наук, преподаватель Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Москва

Кузокреа Валентина – PhD, научный сотрудник университета Кента, Кентербэри, Великобритания

Мровчински Рафаэль – PhD, доцент Германской службы академических обменов в Национальном исследовательском университете «Высшая школа экономики», Москва

Николаев Владимир Геннадьевич – кандидат социологических наук, доцент Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Москва

Райкова Ирина Николаевна – кандидат филологических наук, доцент Московского городского педагогического университета

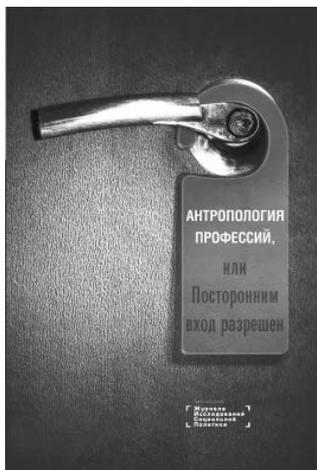
Романов Павел Васильевич – доктор социологических наук, профессор Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Москва, директор Центра социальной политики и гендерных исследований, Саратов

Сало Елена Павловна – кандидат социологических наук, зав. отделом международного сотрудничества Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт социологии Российской академии наук, Москва

Симонова Ольга Александровна – кандидат социологических наук, доцент Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Москва

Хьюз Эверетт Черрингтон (1897 – 1983) – американский социолог, преподавал в университете Макгилла в Монреале в 1927-38, работал в Чикагском университете в 1938-61, в университете Брандейса и Бостонском колледже (Массачусетс) с 1961, редактор «American journal of sociology» в 1952-60, президент Американской социологической ассоциации в 1962–63.

Ярская-Смирнова Елена Ростиславовна – доктор социологических наук, профессор Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Москва, научный руководитель Центра социальной политики и гендерных исследований, Саратов



Антропология профессий, или Посторонним вход разрешен

Под редакцией П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2011. – 360 стр. ISBN 978-5-903360-34-7

Библиотека Журнала исследований
социальной политики

*Издание подготовлено при поддержке
Фонда Джона Д. и Кэтрин Т. Макартуров*

Антропология профессий – это особая исследовательская перспектива, ориентирующаяся на качественные методы и сравнение, теоретическую оптику понимающей социологии, социальную критику и неoinституционализм. Авторы обсуждают проблематику власти и знания, идентичности и идеологии, коллективного контроля, рассматривают влияние глобальных процессов на переопределение профессионализма. Основой книги стали статьи, написанные по материалам докладов, представленных на международном симпозиуме «Профессии и профессиональные организации в современном обществе: новые подходы к исследованиям», который прошел в Высшей школе экономики в Москве 5-8 апреля 2010 года при поддержке Центра франко-российских исследований в Москве, фонда Джона Д. и Кэтрин Т. Макартуров. Издание продолжает серию книг по антропологии профессий и адресовано социологам и социальным антропологам, историкам и философам, исследователям культуры и управления, – всем тем, кого интересуют вопросы производства знания, труда и работы, определения профессионализма, особенности жизненного мира и социального статуса разнообразных видов занятий.



ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
И ГЕНДЕРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

07(8452)526638 admin@socpolicy.ru www.socpolicy.ru



Власть времени

Социальные границы памяти

Под ред. В.Н. Ярской
и Е.Р. Ярской-Смирновой.

М.: ООО «Вариант»; ЦСПГИ, 2011.
224 с. ISBN 978-5-903360-60-4.

*Издание подготовлено при поддержке
Фонда Джона Д. и Кэтрин Т. Макартуров*

Книга подготовлена по результатам научной конференции «Социальное время культуры: культурная политика и социальная память», состоявшейся в Саратове в апреле 2011 года. Представленные здесь материалы объединены исследовательским интересом к тому, как работает память, становясь ресурсом социального взаимодействия, источником самоопределения и культурного выбора для групп и сообществ. В фокусе внимания авторов этой книги – практики, размышления и переживания людей, а также средства запоминания – но не технические инструменты, а культурные соглашения и социальные институты. Издание адресовано социологам и культурологам, социальным историкам и антропологам, всем критически настроенным читателям, размышляющим о проблемах памяти, времени и идентичности.



ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
И ГЕНДЕРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

07(8452)526638 admin@socpolicy.ru www.socpolicy.ru

Научное издание

АНТРОПОЛОГИЯ ПРОФЕССИЙ:
ГРАНИЦЫ ЗАНЯТОСТИ
В ЭПОХУ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

Редакторы:

*Павел Романов
Елена Ярская-Смирнова*

Дизайн обложки:

Наталья Феоктистова

Макет:

Андрей Шиманский

ООО «Вариант» 115093,
г. Москва, ул. Б. Серпуховская, 44-19
E-mail: a1605@mail.ru

Подписано в печать: 27.04.2012. Формат 60x90 1/16.
Бумага офсетная. Печать офсетная. Печ. листов 14,75.
Тираж 800 экз. Заказ №108.

Отпечатано в ООО «Вариант»
115093, г. Москва, ул. Б. Серпуховская, 44-19.