ИНСТИТУТ СОЦИОЛОГИИ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
РОССИЙСКОЕ ОБЩЕСТВО СОЦИОЛОГОВ

ПРОФЕССИОНАЛЫ В ЭПОХУ РЕФОРМ: ДИНАМИКА ИДЕОЛОГИИ, СТАТУСА И ЦЕННОСТЕЙ

Коллективная монография

Под редакцией доктора философских наук В.А.Мансурова

Москва
2013

УДК 316.4
ББК 60.54
П84

Публикуется по решению ученого совета
Института социологии РАН

Рецензенты: М.Ф.Черныш, доктор социологических наук
А.А.Московская, кандидат экономических наук

П84 **Профессионалы** в эпоху реформ: динамика идеологии, статуса и ценностей. Коллективная монография // под ред. В.А.Мансурова.-М.,ИС РАН, РОС, 2013.-315 с.

Редакционная коллегия
Ермолаева Ю. В., Иванова Е. Ю., Колесникова Е. М., Юрченко О. В.

Радикальные преобразования в российском обществе вызвали резкие изменения социальных институтов и, как следствие, профессиональных групп. Статьи сборника посвящены историческим исследованиям и теоретическим моделям рассмотрения профессиональных групп и объединений, а также современным массовым профессиональным группам. В фокусе внимания оказались различные профессии, начиная от представителей правоохранительных органов, заканчивая пилотами, дизайнерами и целителями. Особое место отведено вопросам реформирования отрасли образования и трансформации профессионализма работников этой сферы.

Сборник предназначен для широкого круга специалистов, интересующихся данной проблематикой, а также для преподавателей и студентов, специализирующихся в области социологии. Статьи данной книги могут быть полезны в качестве учебного материала для преподавания курсов, посвященных изучению социологических концепций занятий и профессий.

УДК 316.4
ББК 60.54

ISBN 978-5-89697-237-2

Институт социологии РАН, 2013
РОС, 2013
Авторы статей, 2013

ВВЕДЕНИЕ

Социология профессий и профессиональных групп в России долгое время не выделялась в отдельную отрасль научного знания. Профессиональные группы в основном исследовались в рамках социологии труда и производства, социологии организаций и социологии интеллигенции. При этом анализ социального положения профессиональных групп не являлся целью социологических и экономических научных проектов, а служил средством для решения различных производственных проблем и для объяснения социальных процессов того времени. Проблематика социологии профессий на протяжении советского периода в основном была растворена в сюжетах, связанных с изучением социальной структуры общества, проблемами трансформации труда в процессе научно-технической революции и прикладными заводскими исследованиями.

Институционализация социологии профессий как самостоятельной дисциплинарной отрасли в России происходит в конце 1990-х гг. В это время в стране возникают несколько направлений и научных школ антропологических и социологических исследований профессий и занятий [Московская 2011], [Кораблева, 2013]. Одна из них формируется под руководством профессора В. Мансурова в Институте социологии РАН в рамках работы сектора социологии профессий и профессиональных групп. Объектами исследования сектора становились занятия интеллектуального труда: врачи, научные сотрудники, инженерно-технические работники, учителя, традиционные специалисты и дошкольные педагоги. На базе Российского общества социологов в 2002 г. был создан исследовательский комитет социологии профессий, основной задачей которого стало изучение динамики социального статуса и стратегий адаптации различных профессиональных групп в современной России.

Отечественные исследования и публикации по теме социологии и антропологии занятий и профессий, сделанные в последнее десятилетие, дают основание для оптимистических оценок дальнейших перспектив этой дисциплинарной области в России [Абрамов, 2011]. Имеются ввиду не только перспективы формирования сообщества исследователей занятий и профессий, но и возможность появления оригинальных объяснительных теоретических моделей. Залогом жизнеспособности таких объяснительных моделей является применение западных концептуальных ресурсов, имеющихся в мировой теоретической традиции, для понимания той социальной реальности, которая формируется в России на протяжении последних лет. В российской постсоветской реальности социологи пришли к выводу о том, что сами понятия «профессии» и «профессионализации» тесно связаны с типом общественно-экономической системы, а также с историческими особенностями ее развития. Сегодня профессии рассматриваются и как коллективные акторы, способные монополизировать

рыночные преимущества в собственную пользу, и как социальные институты, обеспечивающие нормативный социальный порядок.

Первая глава нашего сборника "Профессиональные группы: история, теория и методология" включает в себя статьи, посвященные историческим исследованиям и теоретическим моделям рассмотрения профессиональных групп и объединений. Статьи данного раздела могут быть полезны в качестве учебного материала для преподавания курсов, посвященных изучению социологических концепций занятий и профессий. Исторический обзор становления социологии профессий в России, демонстрирующий специфику, роль и значение этой научной традиции, представлен в статье В. Мансурова и О. Юрченко (Институт социологии РАН). В статье социолога из Высшей школы экономики Р. Абрамова отражена специфика англо-американской традиции социологии профессий, раскрытая посредством реконструкции и анализа форм теоретического мышления Э. Фрейдсона, одного из ведущих авторов данного направления.

Идеология профессионализма, по Э.Фрейдсону, обращена к трансцендентным ценностям и высоким целям, которые наполняют смыслом работу профессионалов. На практике данная идеология направлена на реализацию автономного служения, относительно независимого от требований менеджмента и клиентов. В этом смысле идеально-типичные профессионалы – это «сервисный класс» (service class), а не «служащий класс» (servant class) [Freidson, 2001, p. 123]. Классовую тематику применительно к профессиям интеллектуального труда развивает статья шведского социолога Л. Свенссона (Университет г. Гетеборг). Опираясь на эмпирические исследования, автор утверждает, что современных профессионалов нельзя рассматривать как представителей единого сплоченного среднего класса со схожими установками, ресурсами и общими интересами. Тем не менее, в шведской статье наглядно продемонстрировано, что большинство профессионалов обладают единой схожей амбицией – стремлением к автономии и коллегиальному контролю.

Коллегиальный контроль на западе осуществляется как в повседневном взаимодействии работников, так и на уровне профессиональных ассоциаций и союзов. В России последних лет количество ассоциаций постоянно растет, вместе с тем увеличивается неясность в отношении представлений об их функциях и специфики деятельности в реальности. В нашем сборнике две статьи посвящены вопросу многообразия и потенциала профессиональных объединений. Социолог из Института социологии РАН И. Попова акцент делает на обзоре исследований профессиональных ассоциаций на Западе, где они уже долгое время изучаются в качестве ключевых агентов в процессах профессионализации. В статье социолога из Санкт-Петербурга Н. Мартьяновой (Российский государственный педагогический университет) профессиональные сообщества рассмотрены через профессиональную идентичность и социальный капитал их членов. Развивая проблематику

изучения профессиональных ассоциаций, исследователь А. Родный (Институт истории естествознания и техники им. С.И. Вавилова РАН) изучает институционализацию профессионального сообщества химиков в России до начала Первой мировой войны.

Важной тенденцией современной западной социологии профессий является расширение ее эмпирического поля, за счет выделения в качестве объекта исследования "обычных" массовых родов занятий (occupations). Западная социология профессий долгое время в качестве объекта исследования выбирала исключительно элитные профессии (professions). Сегодня в мировом сообществе в центре внимания оказались в том числе и обычные рода занятий, исследования которых проводятся с учетом многообразия исторических условий их становления и развития в разных странах. В России накоплен богатый исторический опыт изучения обычных занятий, и наш сборник продолжает эту традицию.

Вторая глава нашего сборника "Профессионалы в эпоху реформ: эмпирические исследования" включает в себя статьи, посвященные современным массовым профессиональным группам. В фокусе внимания наших коллег оказались различные профессии, начиная от представителей правоохранительных органов, заканчивая пилотами, дизайнерами и целителями. Эмпирическая база этих работ во многом построена на качественной феноменологической методологии и анализе данных, полученных при помощи интервью, наблюдений и сбора документов. Статьи социологов Е. Бердышевой (НИУ ВШЭ) и Е. Ходжаевой (Казанский национальный исследовательский технический университет им. А.Н. Туполева) посвящены изучению повседневности профессионального сообщества полицейских в г. Москве и г. Казани. Показано, что «палочная» система оценки эффективности работы порождает конкуренцию между сотрудниками полиции из разных ведомств за единицы отчетности, что ведет к становлению рыночной логики во взаимоотношениях между ними и усугубляет дезинтеграцию профессионального сообщества.

В статье аспирантки Государственного академического университета государственных наук Н. Скрыльниковой (Москва) речь идет о противоречивой реакции профессионального сообщества российских пилотов гражданской авиации на планируемое реформирование авиационного законодательства, в результате которого в состав летных экипажей российских авиакомпаний смогут входить командиры воздушных судов без российского гражданства. В статье московских социологов И. Сосуновой и О. Мамоновой (Всероссийский научно-исследовательский институт технической эстетики) поднимается вопрос об институционализации и трансформации относительно новой социально-профессиональной группы дизайнеров. На основе проведенного опроса авторы рекомендуют профессионализацию сверху данного сообщества посредством государственной поддержки развития промышленного дизайна

в России. Процесс государственного и правового регулирования деятельности практиков народной медицины и целителей и отношение к ним со стороны широкой общественности проанализированы в статье Е. Сало (Институт социологии РАН). Тематике профессионализации национальной украинской «экономики обслуживающего труда» или «экономики заботы и ухода» посвящена статья киевского социолога А. Толстокоровой.

Третья глава книги "Профессионалы в области образования" продолжает эмпирический блок сборника и объединяет статьи, в которых отражены вопросы реформирования отрасли образования и трансформации профессионализма работников этой сферы. Статьи социологов Института социологии РАН О. Юрченко, Е. Колесниковой, Е. Ивановой, Ю. Антонова посвящены проекту, направленному на изучение социального и профессионального статуса педагогических работников дошкольного образования в контексте их взаимоотношений с государством и потребителями образовательных услуг. Экспертный опрос показал, что социа льный статус группы педагогических работников дошкольного образования с точки зрения их властного, экономического и культурного ресурсов является противоречивым. Базовой проблемой культурного и символического ресурса воспитателей является вопрос размытости представлений о сути, структуре и границах экспертного знания в дошкольном образовании, а также отсутствие ясных внешних и внутренних критериев оценки их профессиональной деятельности.

Статьи саратовского социолога С. Лелюхина (Поволжский институт управления) и московского исследователя Е. Коган (Московский авиационный институт) посвящены профессиональной группе учителей. Показано, что учителя, как часть социального слоя интеллигенции, относятся к статусным группам, имеющим схожий стиль жизни, моральные ценности, общий язык и культуру. Полевое исследование С. Лелюхина в селе Прокудино Аткарского района Саратовской области продемонстрировало наличие внутренней солидарности сельских учителей и способность к самоорганизации, предпринятой для защиты своих интересов и расширения социальных возможностей. Статья Е. Коган также показывает, что многие учителя по-прежнему воспринимают свою профессию как призвание и дорожат ею, несмотря на недовольство существующим положением дел в отрасли. В статье питерского исследователя А. Мищенко (ФГНУ Институт педагогического образования и образования взрослых РАО) рассмотрено отношение учащихся лицеев и колледжей – будущих молодых специалистов – к непрерывному профессиональному развитию как многомерному явлению.

Мы надеемся, что данный сборник будет полезен для широкого круга специалистов, интересующихся проблемами профессионализма, профессионализации и социальных установок профессиональных групп в изменяющейся современной реальности.

Библиографический список

1.*Абрамов Р.* Историко-социологические импликации социологии профессий: российский и зарубежный контексты // Давыдовские чтения: исторические горизонты теоретической социологии. Сборник научных докладов симпозиума, 13-14 октября 2011 г. / Под ред. И.Ф. Девятко, Н.К. Орловой. – М.: Институт социологии РАН. 2011. С. 95-109.

2.*Московская А.* Проблемы становления модели профессии: российский опыт в западном исследовательском контексте // Мир России. № 3. 2010. С. 90-114

3.*Кораблева Г.* Становление подходов к социологии профессий в России // Социологические исследования. № 1. 2013. С. 109-117.

4.*Freidson E.* Professionalism. The Third Logic. Chicago: The University of Chicago.2001.

Глава 1. Профессиональные группы: история, теория и методология

В.А.Мансуров, О.В.Юрченко, Москва

ИСТОРИЯ РОССИЙСКОЙ СОЦИОЛОГИИ ЗАНЯТИЙ И ПРОФЕССИЙ

Социология профессий и профессиональных групп в нашей стране долгое время не выделялась в отдельную отрасль научного знания. Профессиональные группы в основном исследовались в рамках социологии труда и производства, социологии организаций и социологии интеллигенции. При этом анализ социального положения профессиональных групп не являлся целью социологических и экономических научных проектов, а служил средством для решения различных производственных проблем и для объяснения социальных процессов того времени. Проблематика социологии профессий на протяжении советского периода в основном была растворена в сюжетах, связанных с изучением социальной структуры общества, проблемами трансформации труда в процессе научно-технической революции и прикладными заводскими исследованиями [Мансуров, 2003], [Московская, 2009], [Абрамов, 2011].

В этой статье мы обращаемся к исторической перспективе для того, чтобы обозначить роль и значение отечественных исследований профессиональных групп. История изучения профессиональных групп в нашей стране, как и в других европейских странах, по-прежнему остается относительно "неизведанным континентом" [Гадеа, 2011, p. 30]. Традиция теоретического рассмотрения отдельно взятых профессиональных групп в качестве цели исследования, а не как индикатора для измерения социального статуса класса или слоя, возникла в англо-саксонском мире. Социологам в Англии и США удалось разработать вариативные теоретические модели для изучения профессиональных групп, которые послужили отправной точкой для становления данной отрасли социологии и в континентальной Европе[1]. История развития западной социологии профессий нами будет кратко рассмотрена для сравнения с процессом институционализации этой дисциплины в России [Burrage, 2006], [Svensson, Evetts, 2010].

Исследования профессиональных групп в нашей стране проводились на протяжении всего советского периода, хотя они и были представлены отдельными работами, сделанными ad hoc, или сводились к частным задачам в рамках отраслевых социологий [Абрамов, 2011]. Ключевой отличительной особенностью советской социологии стал социально-психологический подход к изучению профессиональных групп [The Anglo-American and

[1] Тематика профессий разрабатывалась в трудах многих великих европейских основателей социологии (например, работы Э. Дюркгейма, А. Сен-Симона, А. Токвиля). Однако сама отрасль научного знания - социология профессий - выкристаллизовалась именно в англо-саксонском контексте.

Russian Sociology, 2004]. Становление профессиональных групп в России разворачивалось по далекому от англо-саксонской модели пути. В нашей стране никогда не существовало лингвистического разграничения профессиональных групп на высокостатусные "профессии" (professions) и обычные "рода занятий" (occupations)[2]. В отечественной социологии под профессией чаще всего понимался определенный род трудовой деятельности, который имеет рыночную стоимость и которым индивид занимается регулярно с целью получения устойчивого дохода [Социология: Энциклопедия, 2003]. Профессия предусматривала наличие у индивида определенной совокупности знаний, практического опыта и трудовых навыков в системе разделения труда.

В первой части этой статьи мы рассмотрим исследования профессиональных групп в нашей стране в послереволюционный период, когда популярность идей научной организации труда породила психотехнические исследования на производстве, направленные на решение задач психологии труда, профессиональной ориентации и отбора. Влияние науки психологии на изучение профессиональных групп в России остается заметным и до настоящего времени. Во второй части статьи речь пойдет об исследованиях профессий в 1960-1980-е гг., в период становления социологии интеллигенции и стратификационных исследований профессиональных групп. В третьей части – будет рассмотрен современный этап социологии профессий, когда свежую струю в исследования российских социологов внесли западные теории социологии профессий.

Первые советские исследования профессий: 1920-1930-е гг.

Исходной точкой возникновения социологии труда послужил рабочий вопрос. В начале XX века стали появляться фундаментальные труды о социальном положении рабочего класса в России и развернулись эмпирические исследования промышленного труда[3]. В это время ставились вопросы организации и условий труда, производственного травматизма и заболеваний, заработной платы и стимулирования труда, условий найма и трудовых конфликтов [Святловский, 1889], [Тимофеев, 1906]. В это же время появились теоретические работы С. Булгакова "Философия хозяйства" и "Христианская социология", направленные на поиск глубинной сути феномена труда и хозяйства [Булгаков, 1990], [Булгаков, 1993]. В отличие от М. Вебера, С. Булгаков пытался утвердить этические и нравственные категории в социальном понимании труда. Он критиковал термин "экономического человека", ставил под вопрос трудовую теорию К. Маркса, утверждая, что труд – это не только производство материальных благ, но и

[2] В Англии и США первоначально в категорию «профессий» включали только врачей, юристов, священников и преподавателей вузов.

[3] Несмотря на то, что статистические и эмпирические данные о различных сторонах труда и быта заводских рабочих велись на протяжении всего XIX века, серьезных обобщающих работ до начала XX века сделано еще не было (Исключением можно считать труды В. Берви-Флеровского).

наработка духовных ценностей, то есть волевое и творческое усилие [Булгаков, 1990, с. 42].

Начало нового периода в развитии социологии труда можно датировать 1922 г., когда за пределами страны оказались С.Булгаков, П.Сорокин и Н. Бердяев. Изучение профессиональных групп вытеснилось из сферы философского анализа и прочно укоренилось в области реальных проблем производства [Кравченко, Щербина, 1998]. Освободившееся место философов постепенно заняла генерация последовательных марксистов. Для этих социальных исследователей было свойственно делать акцент на технологических и экономических детерминантах становления и развития общества. В центре внимания оказались конкретные вопросы организации и культуры профессиональной деятельности, необходимые для осуществления научной организации труда [Гастев, 1972].

В Советском Союзе формирование социологии труда и профессий осуществлялось под влиянием идеологических ограничений[4]. В контексте марксистско-ленинской трактовки социальной структуры советское общество определялось как общество горизонтальной иерархии. Утвержденная политической партией схема "2+1" выделяла два советских класса "рабочих" и "крестьян" и прослойку "интеллигенции". Такая властная номинация государства во многом определяла и специфику советских исследований профессиональных групп. В центре идеологического дискурса долгое время находился рабочий класс как ключевой элемент социальной структуры. Сам процесс разделения труда изучался с целью проследить феномен исчезновения "межклассовых" и "внутриклассовых" различий между профессиональными группами и описать движение в сторону социальной однородности.

Профессиональные группы рабочих и специалистов различались в соответствии с типом промышленности, в которой они были заняты. Профессия рассматривалась как характеристика самого работника, его рабочего места и рабочего процесса [Струмилин, 1957]. Во-первых, "профессия" определялась как набор определенных навыков и умений работника. Во-вторых, она сводилась к набору функций, заключенных в том или ином рабочем месте. В-третьих, профессия описывала структуру и определенный набор рабочих процедур, а также их последовательность. С. Струмилин не только работал над определением поиска феномена "профессии", но разработал один из первых классификаторов профессиональных групп в стране. Термины "работа" и "профессия" использовались им как взаимозаменяемые.

[4] Важно отметить, что вопрос о социологии как о самостоятельной дисциплине начинает открыто обсуждаться только в начале 1960-х гг., до этого статьи по социологии труда публиковались в философских и экономических журналах.

Теоретический марксизм оказал меньшее влияние на социально-психологические и психотехнические исследования. В данном направлении марксистские догмы не играли решающей роли [История советской психологии, 1983]. Эмпирическая работа в этой области знания базировалась на психологических и социально-психологических основах. На многих предприятиях появились специалисты, которые занимались разработкой психологических методов решения практических задач: профессиональным отбором и консультациями, вопросами профессионального обучения и рационализации труда, борьбой с профессиональным утомлением и травматизмом.

В 1920-1930-е гг. в стране действовала широкая сеть психотехнических и психофизиологических лабораторий на фабриках и заводах [Кравченко, Щербина, 1998]. Для этого периода характерно хорошо налаженное сотрудничество психологов, физиологов, гигиенистов труда, инженерно-технического персонала предприятий, специалистов по организации и охране труда. С 1928 г. по 1932 г. в стране издавались специальные журналы "Психофизиология труда и психотехника". Важно подчеркнуть, что не все исследования профессиональных групп в то время носили исключительно психологический характер, так как речь шла не только об индивидуальных возможностях работника и способностях выполнить ту или иную работу, но также и о том, насколько работники способны соответствовать социальным и профессиональным требованиям [Подмарков, Сиземская, 1969].

В середине 1930-х гг. в стране прошла волна политических репрессий, которая коснулась и психотехников [Кравченко, Щербина, 1998]. На смену нэпу пришла сталинская индустриализация и форсированное развитие промышленности. Научная организация труда и психотехника оказались ненужными на предприятиях, где вопросы стали решаться жесткой дисциплиной и идеологическими методами управления.

Возрождение интереса к изучению профессиональных групп: 1960-1980-е гг.

Возрождение исследований профессиональных групп происходит в конце 1950-х и начале 1960-х гг., в годы хрущевской оттепели. Социологи стали отмечать необходимость дальнейшего развития представлений о сущности категории "профессия". Речь шла о том, что социальные характеристики профессионалов должны быть рассмотрены наряду с описаниями рабочих мест и трудового процесса. Отмечалось в частности, что сложившиеся определения, подобные определениям С. Струмилина, плохо поддаются операционализации и что необходим социологический взгляд на мир профессий [Подмарков, 1972]. Стали также появляться статьи, в которых указывалось на то, что социологи переоценили технические и технологические факторы, оказывающие влияние на формирование

профессиональной и классовой структуры. Критике также стала подвергаться сама идея социальной однородности советского общества.

Если в 1920-1930-е гг. универсальной моделью профессии был объявлен квалифицированный рабочий как носитель гармоничного сочетания физического и умственного труда, то на фоне оттепели на первый план выходит изучение занятий, связанных с интеллектуальным трудом [Волков, 1999], [Московская, 2009]. Профессии, связанные с духовным производством, начинают оцениваться как более престижные по сравнению с профессиями, связанными с материальным производством. В 1960-е годы в обществе, особенно среди молодежи, преобладает оптимистическое мировосприятие. Существует уверенность в возможности получить образование по любой интересующей специальности и в дальнейшем включиться в активную профессиональную жизнь с полученной квалификацией.

В нашей стране социальные исследования интеллектуального труда начались с массовых профессий интеллигенции, в отличие от западных стран, где первоначально в центре внимания оказались элитные профессии (врачи, юристы и преподаватели вузов). Под интеллигенцией чаще всего понимался общественный слой людей, профессионально занимающийся умственным, преимущественно сложным и творческим трудом, развитием и распространением культуры [Мансуров, 2003]. Важно отметить, что в это время в западной социологии существовало множество определений интеллигенции. Так польский социолог Я. Щепаньский в 1950-е годы собрал их более шестидесяти [Szczepanski, 1961].

Проанализировав эти определения, Я. Щепаньский выделил три ключевых теоретических подхода к пониманию интеллигенции [The Anglo-American and Russian Sociology, 2004]. В первом подходе интеллигенты рассматривались как критически настроенные и творческие интеллектуалы, ответственные за формирование и сохранение в обществе идеальных представлений о том, что такое истина, добро и справедливость. В рамках второго подхода социальные исследователи фокусировали свое внимание на взаимоотношениях интеллигенции и власти, рассматривая первых как оппозиционно настроенных лидеров, способных влиять на общественное умонастроение и формировать альтернативные политические идеологии и теории развития. В третьем подходе интеллигенты анализировались как особый социальный слой работников интеллектуального труда, обладающих высшим или средним специальным образованием и участвующих в формировании культурных ценностей. В советский период распространенными были определения "интеллигенции" третьего типа, тогда как культурные и политические аспекты данного понятия практически игнорировались.

Во многих исследованиях профессиональных групп интеллигенции за основу анализа бралась не статусная позиция группы, а ее наполнение. В

связи с этим работы советских социологов часто носили описательный характер и сводились к написанию социальных портретов различных профессиональных групп интеллигенции, а также к раскрытию перспектив развития и усовершенствования их труда [Яновский, 1986]. Понятие "профессионализма" использовалось для характеристики уровня квалификации и опыта отдельного работника, а не для описания принадлежности индивида к той или иной группе занятий [Абрамов, 2011].

Важным этапом в становлении исследований профессий стала книга "Социально-психологический портрет инженера", подготовленная по итогам коллективного проекта под руководством В. Ядова, в которой учитывались подходы к пониманию занятий, развиваемые Т. Парсонсом и Р. Холлом [Ядов, 1977]. Занятие инженера чаще других оказывалось в центре внимания советской социологии [Абрамов, 2011]. Во-первых, труд инженера был тесно связан с реальным производством и был важным для экономики, ориентированной на крупную промышленность. Во-вторых, в это время в результате расширения системы высшего политехнического образования инженер стал по-настоящему массовым занятием. В-третьих, наряду с учителями и врачами инженерная профессия рассматривалась в качестве ключевой составляющей социальной группы трудовой советской интеллигенции [Бляхман, Шкаратан, 1971].

В конце 1980-х гг. стало очевидным падение престижа инженерного дела и тенденции депрофессионализации инженеров как профессиональной группы [Крыштановская, 1989]. Происходит относительная статусная инфляция и других массовых профессий интеллигенции, тех же врачей и учителей, в результате массового производства специалистов с высшим образованием, а также вследствие относительного снижения их заработной платы [Волков, 1999]. Идеализм постепенно выходит из моды. Первое место среди престижных профессий по-прежнему занимают профессии, требующие высшего образования. Однако уже меньшее число выпускников школ стремится приобрести эти профессии. Вторым местом по престижности и часто первым по привлекательности наделяются профессии обслуживающего труда [Бабушкина, 1986]. С начала 1960-х и до начала 1980-х годов самый высокий рост оценок престижности претерпела профессия продавца. Заветной мечтой выпускников школ становятся торговые техникумы.

Исследования профессиональных ориентаций, жизненных планов молодежи с использованием концепции «престижа профессии» проводились как в советское время [Титма, 1975], [Титма, 1986], [Престиж профессий, 1979], так и в постсоветский период [Российский студент, 2002]. Престиж профессии определялся на основании сложившейся системы ценностей и воспринимался как феномен общественного сознания, в котором отражалась существующая в обществе иерархия профессий. В западной социологии престиж профессии чаще всего рассматривался в рамках концепций социальной стратификации [Standard International, 1992]. Тогда как

отечественные социологи в советский период затрагивали престиж профессии в контексте социального самоопределения молодежи и ее профессионального выбора [Шубкин, 1970], [Чередниченко, Шубкин, 1985].

В исследованиях престижа профессии, равно как и в других советских работах, посвященных профессиям, акцент делался на изучении характеристик самого труда: его сложности, творческом характере, автономии работника, призвании индивида, его способностях. По идеологическим причинам два значимых измерения социального статуса практически полностью выпадали из социологического анализа: речь идет о властных и экономических ресурсах профессиональных групп интеллигенции [The Anglo-American and Russian Sociology, 2004). В соответствии с господствующей идеологией, советское общество определялось как общество горизонтальной иерархии, то есть как общество, в котором все профессиональные группы социально равны.

В западных стратификационных исследованиях речь в первую очередь шла о неравных ресурсах различных профессиональных групп, которые конвертируются в неравные возможности. Советские социологи могли писать только о неравных ресурсах, таких, как: содержание и функции труда; специфика протекания трудовой деятельности; структура и последовательность трудовых операций; уровень творческих возможностей; самоорганизация труда (управление, исполнение) [Шкаратан, 1970]. При этом различия в спектре возможностей, объеме социально-экономических вознаграждений не подлежали обсуждению [Заславская, 1970]. Если данный вопрос и обсуждался в публикациях, то только в структурно-функциональном ключе "лучшие условия работы и жизни – лучшим" по принципу концепции советского общества как неиерархической структуры.

Постсоветские экономические и социальные реформы сделали закономерным сопоставление опыта российско-советских исследований "интеллигенции" с изучением "профессионалов" в англо-саксонской социологии. Объектом научного интереса в данных научных направлениях служат работники высококвалифицированного умственного труда, имеющие дипломы о высшем образовании. В то же время теоретико-методологические подходы российских и западных социологов, как будет показано далее, различаются.

Постсоветский этап изучения профессиональных групп

Институционализация социологии профессий как самостоятельной дисциплинарной отрасли в России происходит в конце 1990-х гг. В это время в стране возникают несколько направлений и научных школ антропологических и социологических исследований профессий и занятий. На базе Центра социальной политики и гендерных исследований в НИУ ВШЭ действует "Саратовская школа антропологии профессий" под руководством П. Романова и Е. Ярской-Смирновой. В Институте социологии

РАН под руководством В. Мансурова работает сектор социологии профессий и профессиональных групп. В Российском обществе социологов в 2002 г. был создан исследовательский комитет, целью которого стало изучение проблем социальной динамики и адаптации профессиональных групп в современной России и в мире.

Российские исследования и публикации по теме социологии и антропологии занятий и профессий, сделанные в последнее десятилетие, дают основание для оптимистических оценок дальнейших перспектив этой дисциплинарной области в России [Ярская-Смирнова, Романов, 2007], [Мансуров, Юрченко, 2009], [Ярская-Смирнова, Романов, 2011]. Имеются в виду не только перспективы формирования сообщества исследователей занятий и профессий, но и возможность появления оригинальных объяснительных теоретических моделей. Залогом жизнеспособности таких объяснительных моделей является применение западных концептуальных ресурсов, имеющихся в мировой теоретической традиции, для понимания той социальной реальности, которая формируется в России на протяжении последних лет [Абрамов, 2011].

Социология профессий в англо-саксонском мире начала оформляться в самостоятельную отрасль научного знания в начале XX века[5], а период расцвета данного направления пришелся на 1950-1960-е гг., время господства структурного функционализма. Начало социологии профессий положили работы, посвященные профессиональным группам, которым удалось добиться привилегированного положения в обществе и сохранить относительно высокую автономию и административную независимость от государственной бюрократии и организованного капитала [Carr-Saunders, Wilson, 1933], [Parsons, 1949, 1968]. Социологи "теории черт" составляли перечни отличительных характеристик, чтобы понять, является ли тот или иной род занятий "профессией", "полупрофессией" или "занятием" [Pavalko, 1971], [Goode, 1972]. В 1970-е гг. новый подход в исследования профессий привнесли интеракционисты и сторонники критического подхода, марксисты и неовеберианцы. Появились работы, посвященные вопросам профессионального доминирования, способам рыночного закрытия профессиональных групп с целью сохранения профессиональной монополии и привилегий [Abbott, 1988], [Larson, 1977], [Freidson, 1994].

В 1980-1990-е гг. изучением сущностной специфики и особенностей статуса профессиональных групп начинают интересоваться «континентальные» европейские социологи. Первый вопрос, который возник у европейских социологов, заключался в том, насколько правомерна позиция англо-саксонских исследователей, выделяющих характерные черты "профессии" на основе реально существующих профессиональных групп до

[5] Годом зарождения данного направления принято считать 1915-й, когда было опубликовано эссе американского социолога А. Флекснера «Является ли социальная работа профессией?».

формулировки научного определения профессии. Отмечалось, что феномен разграничений "профессий" и "непрофессий" укоренен в национальном англо-саксонском контексте, тогда как непосредственных эквивалентов данного понятия в континентальной Европе не существует [Torstendahl, 1990]. В разных европейских странах стали появляться исследования, посвященные историческим особенностям становления фигуры профессионала, профессионализма и самой отрасли социологии профессий [Burrage, 2006].

В российской постсоветской реальности социологи также пришли к выводу о том, что сами понятия «профессии» и «профессионализации» тесно связаны с типом общественно-экономической системы, а также с историческими особенностями ее развития [Мансуров, Юрченко, 2005]. Было предложено рассматривать отечественные и западные теоретические подходы как взаимодополняющие для анализа социального статуса профессиональных групп интеллигенции, которые с приходом рыночной экономики получили возможность не только воспроизводить социальную систему, но и участвовать в ее формировании. В данном вопросе помогло обращение к опыту западной социологии, где профессиональные группы работников интеллектуального труда рассматриваются как корпоративные акторы, способные монополизировать рыночные преимущества в собственную пользу, и как социальные институты, обеспечивающие нормативный социальный порядок.

В западной социологии профессий недостаточное внимание уделялось изучению социально-психологических характеристик отдельных профессионалов. Как было показано, многие советско-российские исследования, напротив, были сфокусированы на внутренних характеристиках профессиональной группы, таких, как сложность труда, его творческий характер и призвание. Особое внимание уделялось профессионалам как отдельным индивидам, их мотивации и отношению к труду, ответственности, дисциплинированности и инициативности [Здравомыслов, Ядов, 2003].

В отечественных работах профессионалы подвергались анализу с точки зрения соответствия их деятельности и социальных установок интересам государства и задачам осуществления определенных социально-значимых функций. В современных западных исследованиях профессионалы оценивались как группа интересов, которая закрывает доступ посторонним, обычным низкостатусным профессиональным группам, к определенным рыночным преимуществам и социальным благам, а также на равных с государством включается в процесс управления той или иной отраслью. Комбинация отечественных и западных подходов может позволить рассмотреть как альтруистические, так и своекорыстные интересы современных профессионалов в осуществлении их социальнозначимой деятельности. Кроме того, разнообразные теоретические подходы помогают

проанализировать объем автономии и властных полномочий профессионалов, специфику их взаимоотношений с государством и потребителями их услуг, а также стратегии профессионализации, понимаемой как групповая восходящая мобильность [Мансуров, Юрченко, 2009].

Важно отметить, что за последние два десятилетия происходит расширение эмпирического поля западной социологии профессий за счет выделения в качестве объекта исследования "обычных" родов занятий (occupations). Новое течение было отмечено в частности в рамках Международной социологической ассоциации на Всемирном конгрессе социологии в Мадриде, когда была создана рабочая группа под названием "социология профессиональных групп" (sociology of professional groups). В качестве важного объекта исследования были заявлены не только элитные, но и обычные рода занятий, исследования которых рекомендовалось проводить с учетом многообразия исторических условий становления и развития профессиональных групп в разных странах [Гадеа, 2011]. Как было показано в данной статье, в России накоплен богатый опыт изучения "обычных" занятий. Кроме того, на сегодняшний день вновь возник интерес к изучению массовых занятий в социологии и антропологии профессий [Ярская-Смирнова, Романов, 2011].

Исследования западной социологии профессий имели ограниченную релевантность для России в советский период. На сегодняшний день западные теории профессий и профессионализации активно используются отечественными социологами. При этом в фокусе внимания оказываются самые различные профессиональные группы, начиная от врачей, юристов, менеджеров, представителей бизнес-элиты, заканчивая полицейскими и специалистами традиционной медицины. Проведенные эмпирические исследования подтверждают, что западные теоретические схемы могут эффективно применяться в контексте российской действительности, если во внимание принимаются социально-структурная и историческая специфика нашего общества. В свою очередь использование категориального аппарата отечественной социологии профессий может расширить эвристические возможности западной социологии профессиональных групп, а также раскрывает новые возможности для межкультурного сравнительного анализа.

Библиографический список

Абрамов Р. Историко-социологические импликации социологии профессий: российский и зарубежный контексты // Давыдовские чтения: исторические горизонты теоретической социологии. Сборник научных докладов симпозиума, 13-14 октября 2011 г. / Под ред. И.Ф. Девятко, Н.К. Орловой. – М.: Институт социологии РАН, 2011. С. 95-109.

Бабушкина Т.А. Школа и начало трудового пути. - М.,1986.

Берви-Флеровский В.В. Избранные экономические произведения в 2-х т. – М.: Соцэкгиз.1958-1959.

Бляхман Л.С., Шкаратан О.И. НТР, рабочий класс, интеллигенция. Монография. – М.: Политиздат,1973

Волков С.В. Интеллектуальный слой в советском обществе. // Официальный сайт историка С.В. Волкова, 1999. URL: http://swolkov.ru/ins/pre.htm [Дата посещения: 03.03.2013]

Шкаратан О.И. Проблемы социальной структуры рабочего класса СССР (историко-социологическое исследование). Монография. – М.: Мысль, 1970.

Булгаков С.Н. Философия хозяйства. – М.: Наука, 1990

Булгаков С.Н. Христианская социология // Социологические исследования. 1993. №10.

Гадеа Ш. Социология профессий и социология профессиональных групп. За изменение перспективы // Антропология профессий, или посторонним вход разрешен / Под ред. Романова П., Ярской-Смирновой Е.. – М.: ООО Вариант, ЦСПГИ., 2011.С. 15-35.

Гастев А.К. Как надо работать. М.: Экономика, 1972

Заславская Т.И. О социальных функциях миграции сельского населения в городе // Урбанизация и рабочий класс в условиях научно-технической революции. – М., 1970.

Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. – М.: Аспект-Пресс, 2003.

История советской психологии труда. Тексты (20-30-е годы XX века). – М.: МГУ, 1983.

Кравченко А., Щербина В. Социология труда и производства // Социология в России / Под ред. Ядова В. – М.: Издательство Института социологии РАН, 1998.С. 211-236

Крыштановская О. В. Инженеры: Становление и развитие профессиональной группы / Отв. ред. Ф. Р. Филиппов. – М.: Наука, 1989.

Мансуров В.А. Исследование профессиональных групп российской интеллигенции: ситуация, методология, методика // Профессиональные группы интеллигенции, – М.: Издательство института социологии РАН, 2003.

Мансуров В.А., Юрченко О.В. Социология профессий: история, методология и практика исследований // Социологические исследования. 2009, № 8. С. 36-46

Московская А.А. Профессионализм, доверие и проблемы России // Свободная мысль.2009, №11 (1606). С.113-127

Подмарков В.Г . Человек в мире профессий // Вопросы философии.1972, № 8. С. 60.

Романов П., Ярская-Смирнова Е. Три типа знания в социологии профессий // Социальная динамика и трансформация профессиональных

групп в современном обществе / Под ред. В.А. Мансурова. – М.: Институт социологии РАН, 2007.

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

Подмарков В., Сиземская И. О профессиональной структуре советского общества. – М.: Знание, 1969.

Престиж профессий и проблемы социально-профессиональной ориентации молодежи/ Черноволенко В., Оссовскип В., Паниотто В. - Киев: Наукова думка. 1979.

Российский студент сегодня: учеба плюс работа / Константиновский Д. Л., Чередниченко Г. А., Вознесенская Е. Д. – М.: Изд-во ЦСП, 2002.

Святловский В.В. Фабричный рабочий. – Варшава, 1889.

Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. – М.: Наука, 1982.

Социальное развитие советской интеллигенции. / Отв. ред. Р.Г. Яновский. – М.: Наука, 1986.

Тимофеев П. Чем живет заводской рабочий. – Спб: Русское богатство.1906.

Титма М.Х. Выбор профессии как социальная проблема. – М.: Знание. Титма М.Х., Саар Э.А. 1986. Молодое поколение. – М.: Мысль, 1975.

Чередниченко Г.А., Шубкин В.Н. Молодежь вступает в жизнь (Социологические исследования проблем выбора профессии и трудоустройства). – М.: Мысль, 1985.

Шубкин В.Н. Социологические опыты. Методологические вопросы социальных исследований. – М.: Мысль, 1970.

Социально-психологический портрет инженера. По материалам обследования инженеров ленинградских проектно-конструкторских организаций /Под ред. В. Ядова. – М.: Мысль,1977.

Социология: Энциклопедия. / Составители: А. Грицанов, В. Абушенко, Г. Евелькин, Г. Соколова, О. Терещенко. –М.: Книжный Дом, 2003.

Ярская-Смирнова Е. Профессионализация социальной работы в России // Социологические исследования. 2001, № 5. С.86-95

Ярская-Смирнова Е., Романов П. Антропология профессий, или посторонним вход разрешен. – М.: ООО Вариант, ЦСПГИ, 2011.

Abbott A. The System of professions: an essay on the division of expert labour. – Chicago: University of Chicago Press, 1988.

Anglo-American and Russian Sociology of Professions: Comparisons and Perspectives. / Mansurov V., Yurchenko O., Allsop J., Saks M. Knowledge, Work and society. Sweden. 2004, Vol. 2. № 2.

Burrage M. Revolution and the making of the contemporary legal profession. – Oxford: Oxford socio-legal studies, 2006

Carr-Saunders A.M., Wilson P.A. The professions. – Oxford: Clarendon press, 1933.

Collins R. Market closure and the conflict theory of the professions // 40.Burrage M., Torstendahl R. (eds) Professions in theory and history. – L.: Sage, 1990.

Demaziere D., Gadea C. (dirs) Sociologie des groupes professionnels. – Paris: la Decouverte, 2009.

Freidson E. Professionalism reborn. – Cambridge: Polity Press, 1994.

Goode W. 1972. Community within a community: the professions // Sociological Perspectives on Occupations. – Illinois: F.E. Peacock Publishers, 1972.

Hall R. Theoretical trends in the sociology of occupations // Sociological Quarterly 24, 1983.

Larson M. The Rise of professionalism: a sociological analysis. – Berkeley, L.: University of California Press, 1977.

Pavalko R. Sociology of Occupations and professions. – Illinois: F.E. Peacock publishers,1971.

Parsons T. The professions and social structure // Parsons T. Essays in sociological theory. – Glencoe: Free Press, 1949.

Parsons T. Profession // Shills D. (ed.) International encyclopaedia of the social science Vol. 12. – London: Macmillan and Free Press,1968. P. 536-47

Svensson L.G., Evetts J. Sociology of professions. Continental and Anglo-Saxon traditions. – Goteborg: Bokforlaget Daidalos AB, 2010.

Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status / Ganzeboom HBG, de Graaf PM, Treiman DJ. // Social Science Research, 1992. P.21:1-56.

Torstendahl R. Three approaches to theories of professionalism // Burrage M., Torstendahl R. (eds) Professions in theory and history. – L.: Sage, 1990.

Szczepanski J.. Intellectuals in Contemporary Societies, – Stanford, 1961.

Р.Н.Абрамов, Москва

ЛОГИКИ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА Э. ФРЕЙДСОНА: ТЕКСТОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ[6]

Англо-американская традиция социологии профессий оставила нам крупные теоретические работы, развивающие эту отрасль социального знания. Пик интереса к теоретико-методологическому пониманию профессионализма пришелся на 1950-70-е гг., и во многом был обеспечен идеями Т. Парсонса, Э. Хьюза, Т.Х. Маршалла и других классиков этого направления. С середины 1980-х гг. наблюдается спад интереса социальных исследователей и теоретиков к феномену профессионализма: конечно, можно найти ряд фундаментальных работ в этой области, которые были в разные годы написаны М. Феннел, Э. Эбботтом, Р. Дингуэллом и Д. Сцилли. Однако плотность исследований в этой области снизилась, а фокус рассмотрения профессионализма сместился в сторону от попыток вписать проблематику изучения профессий и занятий в теоретико-методологические объяснительные модели социологии к анализу конкретных групп занятий с использованием возможностей социальной антропологии, социологии организаций, социальной истории и феминистской социальной науки. Это размывание границ социологии профессий и занятий находилось в общем русле трансформации социологии – утраты ей лидирующих позиций на фоне возрастания роли смежных социальных наук, которые вполне успешно перехватывали тематическую инициативу.

Между тем потребность в теоретических моделях объяснения применительно к области исследований занятий и профессий никуда не исчезала, а поэтому «старая гвардия» социологии профессий, чей background сформировался в 1950-начале 1960-х гг., продолжала работать в этом направлении. Одним из ярких примеров этого является последовательная приверженность социологической перспективе рассмотрения занятий и профессий известным американским социологом Элиота Фрейдсона, чьи работы оказали влияние на многих других социальных исследователей. В этой статье я обращаюсь к последней крупной работе Э. Фрейдсона «Профессионализм, Третья логика» [Freidson, 2001] с целью реконструкции и анализа форм теоретического мышления этого автора. Жанр данной статьи сочетает анализ этого важного для социологии профессий текста, запоздалую рецензию на книгу Э. Фрейдсона и ее реферативный обзор. Кроме того, мне представляется важным познакомить читателя с интеллектуальной биографией американского социолога, которая была опубликована бразильским исследователем А. Нето.

[6] Исследование осуществлено в рамках Программы «Научный фонд НИУ ВШЭ» в 2013-2014 гг., проект № 12-01-0014 «Социальные исследования занятий и профессий: история, теория, методология»

Э. Фрейдсон: интеллектуальная биография

Элиот Лазарус Фрейдсон родился в еврейской семье 20 февраля 1923 г. в Бостоне (штат Массачусетс). Он был единственным сыном в семье с четырьмя детьми: у него было две старших сестры Биа и Адель, и младшая – Рут[7]. Его отец мигрировал из России, опасаясь погромов, и начал свою жизнь в США, работая мелким коммивояжером по торговле обувью, а потом стал преуспевающим бизнесменом, специализирующемся на производстве и продаже детской обуви. Мать Э. Фрейдсона, Грейс Маргарет Бекер происходила из традиционной еврейской семьи предпринимателей с твердыми религиозными установками, хотя, по отзывам друзей и близких, в жизни самого Э. Фрейдсона религия не играла существенной роли [Neto, 2009]. Детство Э. Фрейдсона было вполне благополучным и прошло в буржуазном районе Бостона.

После окончания школы Э. Фрейдсон поступает в Университет штата Мэн (1941 г.), который не удовлетворил его по качеству преподавания, а поэтому уже в 1942 г. будущий социолог переводится в Чикагский университет, откуда в 1943 г. был призван на армейскую службу. Уже в самом конце Второй мировой войны Э. Фрейдсон попадает в Италию, работая на военном радио. В 1945 г. по возвращении в Чикагский университет для продолжения учебы, Э. Фрейдсон сначала предполагал специализироваться в области литературы, нежели в сфере социальных наук, поскольку в отрочестве и юности увлекался русской классической литературой, в частности Ф.М. Достоевским. Однако, после посещения курсов Э. Хьюза, Г. Блумера, Р. Редфилда и У.Ллойда Уорнера он переориентировался на социологию, став частью блестящего поколения социологов - выпускников Чикагского университета первых послевоенных лет: среди них следует вспомнить Ансельма Страусса, Ирвинга Гоффмана и Говарда Беккера [Neto, 2009]. Г. Бекер остался другом Э. Фрейдсона на всю жизнь. С 1946 по 1952 гг. Э. Фрейдсон защитил магистерскую и PhD диссертации в Чикагском университете. На основе этих текстов Э. Фрейдсоном было опубликовано три статьи в ведущих американских социологических журналах [Freidson, 1953a, 1953b, 1953c].

Несмотря на публикации, к тридцати годам у него все еще не было постоянной работы. Сразу после защиты диссертации он получил postdoctoral стипендию от Фонда Форда на кафедре психологии Университета Иллинойса Урбана [University of Illinois at Urbana, 1952-1954 гг.]. В это же время он нашел свою вторую работу в Национальной студенческой ассоциации США, где занимался обследованием студенческих организаций. Материальные и финансовые обстоятельства диктовали ему необходимость поиска

[7] Реконструкцию интеллектуальной биографии Э. Фрейдсона осуществил бразильский исследователь А.Нето, на работу которого я преимущественно и опираюсь. См. [Neto, 2009]. Собственный автобиографический очерк Э. Фрейдсон опубликовал в 1978 г. [Freidson, 1978].

постоянной работы, поскольку он незадолго до этого женился, и в семье появилась первая дочь[Neto, 2009].

Получение работы социолога в крупной нью-йоркской больнице в 1955 г. стало поворотной точкой интеллектуальной биографии Э. Фрейдсона, поскольку, во-первых, он переехал в самый крупный американский мегаполис и, во-вторых, связал свою профессиональную карьеру с медициной, которая тогда переживала бурный рост. В 1955 и 1956 гг. он работал в качестве социолога в больнице Монтефьёри в Нью-Йорке (Montefiori Hospital in New York)[Neto, 2009].

После того как Э. Фрейдсон покинул работу в Монтефрьёри, он до 1961 г. был преподавателем социологии Городского колледжа Нью-Йорка, продолжая свои исследования и публикации в области социологии медицины и профессий. В 1961 г. Э Фрейдсон занял место преподавателя социологии медицины в Нью-йоркском университете (NYU) и спустя два года опубликовал книгу «Больница в современном обществе» [Freidson, 1963], которая позиционировала его в качестве ведущего исследователя в области социологии медицины.

В начале 1960-х гг. Э Фрейдсон получил приглашение координировать масштабное исследование врачей по заказу Национального института здоровья (National Institutes of Health). Тогда же он был избран руководителем секции социологии медицины Американской социологической ассоциации (1963 г.) и заместителем руководителя исследовательского подкомитета социологии медицины Международной социологической ассоциации (1964 г.). Примерно в то же время он вошел в состав редколлегий двух влиятельных журналов – «Социальные проблемы» («Social Problems») и «Журнала здоровья и человеческого поведения» [Journal of Health and Human Behavior]. В 1964 г. Э. Фрейдсон стал доцентом (associate professor), а затем и профессором Нью-Йоркского университета. С 1975 по 1978 гг. он возглавлял департамент социологии этого университета [Neto, 2009].

В течение своей академической жизни Э. Фрейдсон неизменно был ведущим специалистом в области социологии медицины и социологии профессий. Э. Фрейдсона признают одним из основателей современной социологии медицины, поскольку в своей книге «Медицинская профессия» [Freidson, 1970] он заложил «фундаментальные параметры медицинской социологии, социологической перспективы рассмотрения медицины и подходов к социологическому объяснению феноменов болезни и здоровья»[Neto, 2009]. Всего им написано 12 книг и почти 100 статей. Э. Фрейдсон скончался 14 декабря 2005 г. в возрасте 82 лет в Сан-Франциско.

Разделение труда и профессионализм

Профессионалы в эпоху реформ: динамика идеологии, статуса и ценностей

Итак, объектом нашего рассмотрения является последняя книга Э. Фрейдсона «Профессионализм. Третья логика», вышедшая в 2001 г. в издательстве Чикагского университета. Это относительно небольшая по объему работа ценна своими теоретическими обобщениями, построенными на взаимосвязи мира профессий, свободного рынка и государственной бюрократии. В какой-то степени эта книга достойно завершает академическую библиографию Э. Фрейдсона: написанная простым языком и ясная по содержанию, она возвращает нас к ключевой повестке социологии профессии, касающейся места занятий и профессий в институциональном окружении рынка и бюрократии. Последняя книга Э. Фрейдсона была воспринята неоднозначно, сразу после публикации ее называли «противоречивой» и даже «разочаровывающей», хотя постепенно она получила достойное признание[Davidson, 2005].

Как уже отмечалось, Э. Фрейдсон, наряду с Э. Эбботом (Abbott, 1988) и М. Ларсон [Larson, 1977], является социологом профессий, повлиявшим на развитие этой дисциплинарной области в конце XX века. При этом подходы всех трех социологов существенно отличаются. Как отмечает Э. Фрейдсон, М. Ларсон выстраивает исторический анализ вокруг процесса, посредством которого ограниченные группы занятий в Великобритании и США обеспечивали рост собственного социального статуса (коллективная мобильность) и добивались монополии на рабочем месте (рыночный проект). В отличие от М. Ларсон, Э. Фрейдсон не концентрируется на детальном анализе роста или падения профессий в исторической перспективе. Подчеркивая свое внимание ко многим идеям М. Ларсон, он интегрирует их в собственную модель взаимосвязанных институтов профессий, чье существование опирается на переплетение ограниченного числа обстоятельств[Freidson, 2001, p. 5-6].

Э. Фрейдсон заявляет о внимании к подходу Э. Эббота в своем анализе, хотя и не перенимает его метод полностью. По мнению Э. Фрейдсона Э. Эббот не постулирует профессионализацию как особый процесс подобно М. Ларсон, скорее он выражает скептицизм относительно возможности его обнаружения. Вместо этого он анализирует процесс, посредством которого занятия добиваются, оберегают, изменяют и даже теряют свою исключительную юрисдикцию над выполнением практических задач, а также исследует функциональные факторы, связанные с этим процессом. В фокусе внимания Э. Эббота преимущественно находятся отношения одних занятий с другими в процессе разделения труда, с силами, влияющими на границы их юрисдикции, формирующими их официальные и социальные идентичности также, как и экономические успехи. Несмотря на всю ценность анализа институтов, связанных с профессиональной юрисдикцией, проведенного Э. Эббота, во многом, по мнению Э. Фрейдсона, его аналитическая стратегия остается индивидуализированной, не проявляя связи с другими областями

исследований и теории, которые могут являться важными для понимания профессионального труда и занятости[Freidson, 2001, p. 6].

Э. Фрейдсон призывает вернуться к истокам анализа профессионализма в связи с другими институтами, истокам, которые в свое время были обозначены М. Вебером и Э. Дюркгеймом. В частности, по мнению американского социолога, веберовские идеальные типы организации могут оказаться полезными даже сегодня в ходе исследований современного состояния профессий, оказавшихся в сложном положении между частным капиталом и государством, что приводит к потере особых экономических и социальных позиций: эти тенденции Э. Краузе [Krause,1996] обозначил как доминирование организационной экспертизы над профессиональной [Freidson, 2001, p. 9].

Для современного понимания профессионализма крайне важным является вклад М. Вебера, определившего феномен «бюрократического разделения труда», основанного иерархически организованной, рационально-легальной бюрократии, следующей формальным правилам. Рационализованное разделение труда можно рассматривать как более стабильное и определенное, чем конкуренция между индивидуальными работниками на свободном рынке труда [Freidson, 2001, p. 49-50]. Внимание к интеграции профессий в организационный и бюрократический контекст тем более важно, поскольку именно эта форма существования профессионалом сегодня является самой распространенной. Конечно, развитие информационных технологий, распространение неполной занятости, фриланса[8] и работы в режиме удаленного офиса внешне меняют ситуацию, открывая возможности для выхода профессионалов нового типа из-под менеджериального контроля. И все же для бюрократической системы корпоративного типа статус такого рода специалистов чаще всего предопределен их исключенностью из основных бизнес-процессов, а поэтому ограниченными возможностями для карьерного роста. И хотя их услуги нередко позиционируются как уникальный неотчуждаемый продукт творческих и интеллектуальных усилий (дизайн, программирование, финансовая аналитика и т.п.) для корпораций бывает проще пользоваться трудом менее уникальных, но штатных специалистов, включенных в систему бюрократического контроля.

При определении понятий «разделение труда» и «специализация» Э. Фрейдсон опирается на идеи А. Смита и К. Маркса, а также использует работы Э. Дюркгейма. Сам американский социолог профессий применяет термин «разделение труда» для представления структуры социальных отношений, которые организуют и координируют связанные работой специализации или занятия. Следуя Э. Дюркгейму, Э. Фрейдсон полагает, что отношения между специализациями в процессе разделения труда в

[8] Ценные исследования фриланса проведены Д. Стребковым и А. Шевчуком см. Рынки удаленной работы: социальные сети и институты. Москва: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2012

большей мере регулируются социально, чем являются результатами спонтанных человеческих обменов или следствием технической необходимости [Freidson, 2001, p. 41]. Пожалуй, это определение расходится с популярной позицией радикальной неолиберальной экономической теории, согласно которой разделение труда можно считать результатом максимизации полезности отдельных акторов. Согласно Э. Фрейдсону профессиональный контроль за разделением труда – это сущностная характеристика профессионализма, а этот контроль, хотя нередко и осуществляется в целях извлечения дополнительных выгод для профессионального сообщества, но также затрагивает важные аспекты их институциональной организации [Freidson, 2001, p. 55].

Э. Фрейдсон использует слово «профессионализм» для обозначения институциональных обстоятельств, в которых практикующие профессионалы в большей степени контролируют свою работу, нежели потребители или менеджеры, ведущие такой контроль в ситуации «рынка» или «бюрократии». «Рынок» отсылает к положению дел, при котором контроль над деятельностью профессионалов преимущественно находится в руках потребителей, а «бюрократия» - положение, при котором этот контроль закреплен за менеджерами. Как и многие другие социологи занятий и профессий, Э. Фрейдсон строит собственную идеально-типическую модель профессионализма, которая связывает вместе подход Э. Эбботта, акцентирующий внимание на борьбу профессий за юрисдикцию со старыми концепциями «теории черт»:

- специализированная работа в официальном секторе экономики, которая основана на теоретически основанном, самостоятельно определяемом знании и навыках, дающих особый статус этой рабочей силе;

-эксклюзивная юрисдикция в определенных сферах разделения труда, создаваемая и контролируемая в ходе согласований между занятиями;

-закрытая позиция на внутреннем и внешнем рынках труда, которая опирается на креденциалистский ресурс, создаваемый занятием;

-программы формального обучения находятся за пределами рынка труда, и производят компетентных обладателей специальных сертификатов, подтверждающих их статус. Обучение контролируется профессиональным сообществом и связанными с ним институтами высшего образования;

-идеология, предполагающая, что профессии берут на себя более значительные обязательства, нежели те, что обеспечены экономическими преимуществами, а качество выполняемой работы выходит за пределы оценки в терминах простой экономической эффективности [Freidson, 2001, p. 127].

Как отмечает Э. Фрейдсон, профессионализм может существовать тогда, когда организованные занятия достигают власти в определении квалификации претендентов для выполнения очерченных задач, предотвращают попытки дилетантов выполнять эти задачи и формируют

критерии, с помощью которых оценивается выполнение этих задач. Организованные занятия создают обстоятельства, при которых их члены до некоторой степени свободны от контроля со стороны тех, кто их нанимает [Freidson, 2001, p. 12]. Специализация сопровождает институциональные трансформации занятий и профессий и определяется Э. Фрейдсоном как «использование ограниченных знаний и навыков для достижения определенных производственных результатов – выраженных в труде, для любого из индивидов способных или готовых выполнять эти задачи при производстве еды, постройке жилища, и создания одежды, в которых люди нуждаются для полноценной жизни» [Freidson, 2001, p. 18].

Для Э. Фрейдсона имеют значение два различных типа специализации, которые представляют два качества труда, с различными последствиями для выполняющих ту или иную работу и тех, кто является потребителем или клиентом. Ссылаясь на работы А. Смита и К. Маркса, где описывается разделение труда, носителями которого являются трудящиеся на фабриках полуквалифицированные работники (semi-skilled workers), Э. Фрейдсон использует понятие «механической специализации». В соответствии с анализом А. Фокса [Fox, 1974, p.16] в случае механической специализации неважно, являются ли выполняемые задачи широкими, неясно обозначенными или детально ранжированными – важно, что их выполнение организовано с минимальной степенью индивидуальной свободы действий [Freidson, 2001, p. 23]. Противоположный тип специализации может быть назван «дискреционной специализацией» [Friedman, 1964, p. 85-88]. В отличие от первого типа, здесь задачи выполняются со значительной свободой действий или свободой принятия решений [Freidson, 2001, p. 23].

По мнению Э. Фрейдсона, профессионально контролируемое разделение труда существенно отличается от консюмеристски и бюрократически контролируемого разделения труда. Специализации выглядят как устойчивые занятия, члены которых обладают эксклюзивными правами на выполнение определенных задач. Функционально связанные занятия оговаривают друг с другом границы юрисдикции специализаций, которые их члены принимают к исполнению. При этом существует некоторая зона неопределенности в случаях, когда задачи частично совпадают. Занятия сами решают, какая квалификация требуется для выполнения определенных задач и, апеллируя к поддержке государства, они контролируют критерии лицензирования и креденциалистских требований в рамках своей профессиональной области. Профессионально контролируемое разделение труда может иметь как горизонтальную структуру кооперации между занятиями при выполнении параллельных связанных друг с другом задач, так и вертикальную структуру, когда одни занятия имеют власть над другими. Как подчеркивает Э. Фрейдсон, в идеале, власть одного занятия над другим основана не на экономическом или административном статусе, но скорее на

содержании и характере экспертизы и функциональных взаимоотношений между различными экспертизами [Freidson, 2001, p. 56].

В своей работе Э. Фрейдсон показывает, как разделение труда формирует социально организованные отношения власти и оказывает влияние на специализации. Он сравнивает три идеальных типа разделения труда: контроль со свободным взаимодействием между работниками и потребителями; монократическую и точно определенную рационально легальную власть и профессиональное разделение труда (см. Таб.1). Профессиональное разделение труда находится в центре идеального типа профессионализма, который включает прямой контроль специализированных работников над условиями, целями и содержанием их работы [Freidson, 2001, p. 60].

Таблица 1

Различия в разделении труда, основанные на контроле

Основа контроля	Пропорции в различных занятиях	Постоянство занятий	Степень дифференциации	Доминирующий тип специализации
Свободный рынок	высокая	низкое	низкая	повседневный
Бюрократия	умеренная	умеренное	высокая	механический
Профессия	низкая	высокое	умеренная	Дискреционный (на собственное усмотрение)

Источник: Freidson, 2001, p.60.

Профессионализм и сопутствующие формы идеологии

В аналитической перспективе анализа профессионализма, проводимого Э. Фрейдсоном, он выделяет несколько форм идеологии: идеология рыночного контроля – это консьюмеризм, идеология бюрократического контроля – менеджериализм и идеология профессий – профессионализм [Freidson, 2001, p. 106]. Институциональной идеологией профессионализма Э. Фрейдсон называет разнообразные оправдания его статуса: заявления, ценности и идеи[9]. Идеология является одним из главных инструментов получения политических и экономических ресурсов, необходимых для формирования и сохранения их статуса. Идеально-типическая идеология профессионализма соотносится с оправданием привилегированной позиции института занятий, а также власти и статуса их членов [Freidson, 2001, p. 106]. Анализ типовых мифов профессиональных идеологий предпринят П. Романовым и Е. Ярской-Смирновой [Романов, Ярская, 2011, p. 64-81].

[9] Идеи Э. Фрейдсона использует британский социолог профессий Д. Эветтс в своем анализе профессиональных идеологий [Evetts, 2003]

Ими было показано, что профессиональные идеологии являются важным инструментом институциональной мобилизации сообщества и способом извлечения дополнительных статусных выгод. Э. Фрейдсон полагает, что идеологическое ядро профессионализма – это требование специализации, предоставленной на собственное усмотрение: специализация скорее должна быть подогнана под решение индивидуальных задач, чем под стандартизированное производство [Freidson, 2001, p. 110-111].

Одновременно, американский социолог дает характеристику идеологиям, противостоящим идеологии профессионализма. Идеология консьюмеризма оспаривает власть специалистов, декларируя принцип так называемого «популистской всеобщности» или «популистского дженерализма» («populist generalism»). «Популистский дженерализм» погружен в идеи либеральной экономики и тесно связанной с ней либеральной демократии. Он декларирует, что большое число людей с обычными человеческими способностями способно обучаться и овладевать знаниями, необходимыми при осуществлении экономического и политического выбора в своих собственных интересах, без специалистов, оказывающих им поддержку в этом выборе. Идеология менеджериализма предоставляет ограничения специализированных знаний и навыков, которые могут быть названы «элитистским дженерализмом». Как и в случае с популистским дженерализмом, он не считается со специализированными знаниями, требуя власти над ним. Он стремится ограничить экспертную власть, стремясь к той форме «общего знания», которое превосходит специализацию, поскольку может организовать её эффективно и рационально [Freidson, 2001, p. 117].

Э. Фрейдсон описывает способы, посредством которых идеология профессионализма справляется с популистским дженерализмом и элитистским дженерализмом. Против популистского дженерализма выставляются знания и навыки, основанные на культурных и научных концептах, которые находятся в тесной связи с общим образованием, и которые настолько же эзотеричны и сложны для спонтанного понимания или для быстрого освоения большим числом людей. В статье П. Романова и Е. Ярской-Смирновой этот элемент идеологии, профессионализма назван мифом об особом знании, когда «профессии представляются как комплексы научных, сертифицированных знаний, применяемых для решения сложных задач, но поскольку практика характеризуется высокой неопределенностью, то для совладания с этими непредсказуемыми уникальными ситуациями профессионалы должны обладать отличной интуицией и особым знанием, которое можно получить только с опытом. См. [Романов, Ярская, 2011, с. 64-81], [Brante, 1998, p. 130-131].

Против «элитистского дженерализма», утверждающего, что с такими сложными и эзотерическими знаниями и навыками могут управляться только те, кто обладает общими, но продвинутыми знаниями и навыками, как,

например, менеджеры со степенью MBA, у профессионализма есть другой ответ. Во-первых, идеология профессионализма подчеркивает, что квалификации носителей продвинутого знания далеки от специализаций профессионального действия и мышления[Freidson, 2001, p. 121]. Кроме того, профессионалы используют «миф о нейтральности», т.е. беспристрастности их действий вне политических и частных интересов во имя общественного блага [Романова, Ярская, 2011, с. 64-81], тогда как менеджеры действуют в интересах своих нанимателей.

Характеризуя идеологию профессионализма, Э. Фрейдсон полагает, что она обращается к преданности трансцендентным ценностям, наполняющим смысл работы профессионала масштабными и воображаемыми высокими целями, которые не обязательно привязаны к текущему организационному контексту. Эта идеология заключается в том, чтобы добиться права служить независимо, несмотря на то, что практические требования патронов и клиентов душат их. В этом смысле идеально-типические профессионалы – это «класс - оказывающий услуги» (service class), но они не могут быть описаны как «служащий класс» (servant class) [Freidson, 2001, p. 123]. Нужно сказать, что подобные рассуждения об идеологии профессионализма отсылают нас к безоблачной эпохе первых социологических рассуждений о специфике профессиональной культуры и институциональной организации профессий, где ценности служения и альтруизма использовались для объяснения того, почему оплата труда профессионалов относительно высока, а их статус вполне респектабелен. С тех пор, однако, утекло много воды и сегодня идеологию профессионализма нужно оценивать не только в функционалистском измерении, но принимать во внимание аргументы критиков профессий. Идеология профессионализма может служить средством легитимации привилегированного социального статуса профессионализованных занятий и притязаний на дополнительную ренту, получаемую в результате нерыночной организации собственного сектора профессиональных услуг [Романов, Ярская, 2011, с. 64-81].

Профессионализм, рынок и государственная бюрократия

При анализе профессионализма Э. Фрейдсон подчеркивает роль государства, несмотря на масштабные изменения, связанные с размыванием государственного суверенитета под влиянием глобальных институтов, таких как Евросоюз, стремящийся «гармонизировать» рынок труда и политику занятости на всем своем пространстве. Однако, отмечает американский социолог, государство до сих пор имеет власть во многих сферах профессионального регулирования:

1) Защищает закрытие профессионализированных рынков труда от потребителей и возможных конкурентов посредством системы

дополнительной сертификации допуска к профессиональной практике, лицензирование образовательных программ и т.п.

2) Легитимирует связь между профессиональной подготовкой посредством официально квалифицируемого высшего образования и принятием и поддержкой выдаваемых сертификатов и дипломов

3) Официально определяет и классифицирует определенные виды работы на рынке труда через квалификационные справочники и тарифные сетки

4) Допускает и поддерживает профессиональную структуру разделения труда и разрешает возникающие конфликты через систему трудового и гражданского права

5) Доверяет профессиональным идеологиям, признавая их доводы уместными, в тех случаях, когда рассчитывает использовать экспертную власть профессиональных сообществ

6) Создает и поддерживает систему общего и школьного образования, которая служит основанием дальнейшей профессиональной подготовки [Freidson, 2001].

Э. Фрейдсон отмечает, что государство порой может выступить агентом депрофессионализации и пролетаризации профессионалов: как это случилось в нацистской Германии и Советском Союзе, где политическая лояльность и принадлежность к правящей политической партии нередко обеспечивали возможности для нахождения в профессии. Между тем Э. Фрейдсон полагает, что концепт пролетаризации и депрофессионализации довольно часто выглядит как гипербола, нежели как аналитический инструмент [Freidson, 2001]. Здесь можно отчасти поспорить с утверждением Э. Фрейдсона относительно преувеличенной роли государства в возможностях смещения занятий с пьедестала профессионализации. Проведение реформ в области социальной сферы, здравоохранения, образования, правоохранительных органов нередко сопровождается манипулированием профессиональными статусами и границами со стороны государства, когда одни профессиональные группы приходят в упадок при одновременном расцвете других. Хаотические реформы российской системы здравоохранения, проводимые в 2000-е гг., показали, насколько изменчивыми могут оказаться интерпрофессиональные иерархии, до того казавшиеся незыблемыми. Неудачные попытки повысить статус терапевтов сопровождались оттоком специалистов из государственных поликлиник и статусной путаницей внутри сообщества [см. Присяжнюк, 2009; Российское здравоохранение, 2008].

Возвращаясь к примеру Э. Фрейдсона, касающемуся характеристики позиций профессионалов в тоталитарных режимах, следует понимать, что стратегия депрофессионализации не отражает сложной игры, которую ведут подобные режимы с профессиональными сообществами. Эта игра вовсе не предусматривает исчезновения экспертной власти и профессиональных

групп, поскольку такие режимы нередко зависят от определенных типов административной, символической или наукообразной экспертизы. Цель государства в таком случае - содействие возвышению одних профессиональных групп и меры по депрофессионализации других. Например, К. Джарауш [Jarausch, 1990, p. 198-200] показывает, что в нацистской Германии был своеобразный рост профессионализма, поскольку врачи получили дополнительную власть на пациентами, а инженеры также стали более влиятельными. Эксперты были использованы для античеловеческих целей, получив взамен приз из дополнительных привилегий и даже автономии. В целом нацизм же подменил этические цели профессионализма[Freidson, 2001, p. 130-131]

Э. Фрейдсон обращается и российской истории профессий для характеристики отношений государства и профессий, которые хорошо видны на фоне попыток реформы здравоохранения в России перед Первой мировой войной, когда земские врачи, объединенные в Пироговское общество, искали независимости от государства. Они оппонировали руководителю медицинского ведомства Г.Е. Рейну[10], продвигавшему этику государственного служения вместо этики профессиональной независимости. Он стоял во главе комиссии, организованной правительством для реорганизации системы здравоохранения в России, которая рекомендовала «основать сильное центральное министерство здравоохранения с широкими полномочиями в области проведения исследований, развития медицинского образования и поддержки профессиональных стандартов в искусстве лечения, которое будет возглавляться врачом с высокими достижениями» [Хатчинсон, 1996, с. 109]. Г.Е. Рейн не рассматривал медицину как профессию, которая сама выбирает свои цели и независима от государства: медицина скорее была профессией, служащей государству и являющейся общественным благом. Большевики фактически воплотили в жизнь план Рейна, создав централизованную систему здравоохранения, которая, по мнению Э. Фрейдсона значительно депрофессионализировала медицину [Freidson, 2001, p. 130-131].

Взгляд на интеграцию профессиональной группы врачей в систему государственного управления исключительно в терминологии

[10] **Георгий Ермолаевич Рейн** (1854—1942 гг.) — врач, общественный деятель, действительный тайный советник (январь 1917). Окончил Медико-хирургическую академию (1874). С 1876 года доктор медицины (акушерство и гинекология). В качестве хирурга подвижного госпиталя участвовал в русско-турецкой войне 1877—1878 годов. С 1880 года приват-доцент Медико-Хирургической академии, с 1883 года профессор Киевского университета. С 1896 года руководитель кафедры акушерства и женских болезней Военно-медицинской академии. С 1908 года почетный лейб-хирург Императорского двора. Под его руководством в Военно-медицинской академии была создана новая акушерско-гинекологическая клиника, которой он заведовал в течение 10 лет. С 1901 года академик Петербургской академии наук, с 1905 года заслуженный ординаторный профессор. С 1908 года председатель Медицинского совета МВД — высшей медицинской инстанции в России. С марта 1915 года член Государственного совета. С 1 сентября 1916 года по 22 февраля 1917 года главноуправляющий государственным здравоохранением (на правах министра). После Февральской революции 1917 года арестован, содержался в Таврическом дворце, а затем переведен в Петропавловскую крепость, вскоре освобожден. Участник Белого движения. Умер в эмиграции. http://ihst.ru/projects/emigrants/rein.htm

депрофессионализации может быть оспорен, если мы встанем на позицию исследователей Континентальной модели профессионализма. Долгое время на теоретической авансцене социологии профессий и занятий преобладал англо-саксонский взгляд на эволюцию профессий, ограниченный с одной стороны историческим опытом профессионализации занятий в Великобритании и США, а с другой – функционалистской традицией описания этого феномена. Согласно этой точки зрения, самостоятельность и зрелость профессиональных сообществ обусловлена их независимостью от государства. Между тем генезис профессионализма в континентальной Европе (Франция, Германия, Россия) говорит о возможности обретения профессиональной автономии при одновременном тесном симбиозе с государственной бюрократической системой[11]. Для Э. Фрейдсона же профессии, которые находятся в тесном взаимодействии с государством, всегда под подозрением.

Рассматривая роль государства, Э.Фрейдсон считает, что пока профессии, в противоположность другим видам занятий, контролирует свой собственный труд и рынок труда, они зависимы от принудительной власти государства, поддерживающего подобную автономию. И если в англо-саксонской версии социологии профессий середины XX века считалось, что профессии отделены от государства, то Т.Джонсон [Johnson, 1995, p. 7-24] например, полагает что современные профессии - это часть аппарата, который конституирует государство, поэтому они неразделимы, что вписывается в идею governmentality М. Фуко.

Для классификации типов отношений государства и профессий Э. Фрейдсон обращается к работам американского правоведа, профессора Йельского университета М. Дамашко, который рассматривает две противоположных диспозиции правительства: диспозицию управления обществом и диспозицию только создания рамок для социальных интеракций [Damaska, 1986, p. 71]. Он использует понятие активистского и реактивного государства. Реактивное государство ограничено созданием рамок, в которых граждане самостоятельно реализуют свои цели. Эти рамки предполагают широкую систему самоуправления и движения свободной спонтанной силы. Активистское государство поддерживает и прилагает усилия по созданию всесторонней теории «хорошей жизни» и пытается её использовать в качестве основы для всеохватной программы улучшения материальных и моральных условий жизни своих граждан [Freidson, 2001, p. 136-137].

Опираясь на аналитическую схему М. Дамашко, Э. Фрейдсон предлагает собственное видение отношений между государством и профессиями. Реактивно-координирующее государство создает прозрачные правила игры, в которых проявляются легитимные «частные» или «свободные» интересы групп. Большая часть литературы, освещающей англо-саксонскую модель профессионализма, именно эту форму считает

[11] О континентальной модели профессионализма см. [Sciulli, 2005]

типичным окружением профессий: имплицитно понимаемую модель плюрализма в либеральной демократии, в которой профессии организуют себя и свою деятельность, и приходят к достижению признания и поддержки со стороны государства, оставаясь при этом независимыми.

Реактивно-иерархическая модель предполагает наличие различных путей, посредством которых политики по формированию и поддержанию профессионализма могут быть сформулированы и реализованы бюрократически организованными государственными ведомствами и службами, состоящими из профессионально подготовленных служащих, которые сами по себе создают и администрируют регуляции и институты спроектированы так служить интересам выбранных занятий. Это близко к немецкой версии корпоративизма.

Активистско-иерархическое государство (такое как сталинский СССР или нацистская Германия в анализе Э. Фрейдсона) представляет собой сильное государство, которое определяет и поддерживает только те группы, которые продвигают собственные цели под контролем бюрократически организованных государственных служба. Например, такие профессии, как медицина, право, инженерное дело, получают поддержку, поскольку рассматриваются в качестве исключительно важных с точки зрения активистских целей государства[Freidson, 2001].

В СССР подобную поддержку также получили художественные профессии, признанные в качестве стратегически важных при ведения борьбы на идеологическом фронте и пропаганды социалистического строительства. Поэтому были создана система «союзов» и «академий» (Академия художеств, Союз художников, Союз писателей, Союз архитекторов) с высокой степенью внутреннего закрытия, достигающей порой уровня средневековых гильдий. Государство сформировало численно небольшую мандаринскую по форме элиту в области культуры и искусства, элиту, подкупленную значительными материальными и финансовыми льготами и возможностями, и таким образом полностью зависимую от самого государства[12].

Сталинская система спонсировала профессионализацию ряда занятий, создавая соответствующую систему образования, коммуникации, делегируя полномочия для самостоятельной зачистки от идеологически-сомнительных элементов, и в этом отношении следует констатировать наличие своеобразной автономии у названных групп занятий. И даже арестам и репрессиям среди советской культурной элиты, совершаемым системой ГПУ-НКВД-МГБ, обычно предшествовала мощная артподготовка в виде символической борьбы с «идеологическими врагами», разворачивающаяся на собраниях профессионалов и страницах профессиональных журналов. Так, реальным убийствам часто предшествовали символические убийства,

[12] «Именно Сталин всячески поддерживал, „прикармливал" представителей науки и литературы, создавая не просто обеспеченный слой, а действительно элиту в нищей послевоенной стране». См. [Дружинин,2012; Добренко,2013].

совершаемые членами профессиональных корпораций в отношении своих коллег. Избежать участия в подобного рода кампаниях было чрезвычайно трудно, не будучи заподозренным, а поэтому в мемуарах описываются различные уловки, на которые шли писатели, художники и композиторы, не желающие вовлекаться в эти ритуалы: мнимые болезни, отбытие на охоту и отдых в отдаленные сельские районы и т.п.

И, наконец, Э. Фрейдсон характеризует активистско-координирующую модель, которая предполагает видение активно создающегося государства, избегающего рационально организованной административной машинерии. Здесь государство откликается на потребности больших гражданских групп, проявляющих активность. Эмпирическими примерами этого могут быть относительно короткие периоды, следующие сразу за эгалитаристскими революциями, как это было после французской и русской революций[Freidson, 2001, p. 141].

Заключение

Основная цель данной статьи – сжато воспроизвести и дать аналитическую оценку ключевым идеям известного американского социолога медицины и профессий Э. Фрейдсона, которые тот представил в своей финальной теоретической работе «Профессионализм. Третья логика». Конечно, полноценное представление об этой работе можно получить только после ее прочтения, но даже анализ нескольких важных идей книги «Профессионализм. Третья логика» оказывается чрезвычайно плодотворным для понимания соотношений между ведущими институциональными акторами – рынком, бюрократией и профессиями.

Конечно, аналитическая оптика Э. Фрейдсона отражает его опыт работы с англо-саксонской моделью профессионализма, однако базовые характеристики организации деятельности занятий и профессий, включая понятия «разделение труда», «специализация», «автономия» вполне могут быть использованы и при анализе российских кейсов. Мои комментарии к приведенным здесь идеям американского социолога преимущественно касались специфики континентальной модели профессионализма, которая отнюдь не ограничивается упрощенной характеристикой этого мира как подчиненного воле государства. Даже в условиях тоталитарных режимов профессиональные сообщества вели торг с бюрократией.

Можно быть уверенным, что идеи Э. Фрейдсона послужат развитию исследований занятий и профессий в России, а эта статья может быть использована в качестве учебного материала в ходе преподавания курсов, посвященных изучению социологических концепций занятий и профессий.

Библиографический список

Добренко Е. Родные космополиты//Новый Мир, 2013, №4.

Дружинин П.А. Идеология и филология. Ленинград, 1940-е годы. Документальное исследование. В 2-х томах. М., «Новое литературное обозрение», 2012. Том 1, 592 стр.;том 2, 704 стр.

Присяжнюк Д.И. Влияние национального проекта «Здоровье» на статус медицинских работников (на материалах кейс-стади поликлиник крупного российского города)//Экономическая социология, 2009, Т.10, № 4, с. 72-83.

Романов П. В., Ярская-Смирнова Е.Р. Идеологии профессионализма и социальное государство/ Антропология профессий, или посторонним вход разрешен. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2011, С. 64-81.

Российское здравоохранение: мотивация врачей и общественная доступность / Отв. ред. С.В. Шишкин. М.: Независимый институт социальной политики, 2008.

Рынки удаленной работы: социальные сети и институты. Москва: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2012

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

Brante Th. Sociological approaches to the professions // Acta Sociologica. 1988. Vol 31. № 2. P. 119-142

Damaska M. The faces of Justice and State Authority: A Comparative Approach to the Legal Process. New Haven: Yale University Press, 1986.

Davidson K. Eliot Freidson - explored the power of «professions»//SFgate, 2005, Tuesday, December 27, URL : http://www.sfgate.com/bayarea/article/Eliot-Freidson-explored-the-power-of-2585881.php

Evetts J. The Sociological Analysis of Professionalism. Occupational Change in the Modern World// International Sociology, June 2003, Vol 18(2), p. 395–415.

Fox A. Beyond Contract: Work, Power and Trust Relationships. London: Faber&Faber,1974.

Freidson E. Adult discount: an aspect of children's changing taste//Child Development, 1953, Vol.4(1), p.39-49

Freidson E. Communications research and the concept of the mass//American Sociological Review, 1953, Vol 18(3), p.313-317

Freidson E. Profession of Medicine: A Study of the Sociology of Applied Knowledge. New York: Harper and Row, 1970.

Freidson E. Professionalism. The Third Logic. Chicago: The University of Chicago Press, 2001.

Freidson E. The development of design by accident / Medical sociologist at work. Elling, R.H.; Sokolowska, M. (Ed.). New Brunswisck: Transaction Books, 1978 p.115-132.

Freidson E. The hospital in modern society. New York: Free Press of Glencoe. 1963.

Freidson E. The relation of the social situation of contact to the media in mass communication//Public Opinion Quarterly, 1953, Vol.17(Summer) p.230-238.

Friedmann G. The Anatomy of Work. New York: The Free Press, 1964.

Hutchinson J.F. Politics and medical professionalization after 1905. In Balzer H.D. (ed.) Russia's Missing Middle Class: The professions in Russian History. Armonk, NY: M.E. Sharple, 1996, pp.89-116.

Jarausch K. The Unfree Professions: German Lawyers, Teachers, and Engineers, 1900-1950. New-York: Oxford University Press, 1990

Johnson T. Governmentality and the institutionalization of expertise. /In Johnson T., Larkin G., Saks M. Health Professions and the State in Europe. London: Routledge, 1995, pp.7-24.

Krause E.A. Death of the Guilds: Professions, States, and the Advance of Capitalism, 1930 to the Present. New Haven: Yale University Press, 1996.

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

Neto A.P. Eliot Freidson: progression and constraints in the biography of an intellectual// Hist Cienc Saude Manguinhos, 2009 Oct-Dec;16(4)p. 941-60.

Sciulli D. Continental Sociology of Professions Today: Conceptual Contributions// Current Sociology, November 2005, Vol. 53(6)p.915–942

Леннарт Г. Свенссон, Гетеборг

СОЦИАЛЬНОЕ НЕРАВЕНСТВО СРЕДИ ШВЕДСКИХ ПРОФЕССИОНАЛОВ

В первой части статьи будут проанализированы релевантные теории классов. Отдельное внимание будет уделено теории нового среднего класса, сквозь призму которой будут рассмотрены образовательные и трудовые позиции профессионалов, а также их ресурсы и политические ценности. Вторая эмпирическая часть статьи будет основана на данных исследований, посвященных изучению профессиональных групп с 1996 г. по 2010 г. Здесь речь пойдет о доходах, образовании, социальных позициях и степени влияния профессионалов в организациях, а также об их политических воззрениях. Анализом будут охвачены следующие вопросы: позиции и ресурсы, доверие представителям сервисного класса, политические мнения, доход и статус. По некоторым позициям будет проведен сравнительный анализ с результатами, полученными в опросах населения страны в целом с середины 1990-х гг. по 2010 г. Однако в основном речь пойдет о сравнительном анализе между выбранными профессиональными группами.

Введение

Эта статья представляет собой научный проект, целью которого является разработка комплексного социологического взгляда на профессиональные группы[13] как на особую социальную страту в обществе. Здесь представлены данные нового социального исследования шведских профессий 2010 г., которое отчасти повторяет опрос, проведенный в 1996 г. Задача этих опросов состояла в том, чтобы расчертить карту профессионального сообщества Швеции с точки зрения различных позиций, обладающих неравными ресурсами и разной степенью доверия, а также обозначить политические мнения профессионалов, их доход и статус (Об исследовании подробнее см. Приложение).

Профессиональный ландшафт, помимо прочих характеристик, может быть описан с точки зрения классов, социальных слоев и статуса. Классовый анализ является необходимым средством для понимания и объяснения социального неравенства и для изучения взаимосвязей между социальными позициями, условиями труда, ценностями и поступками людей [Berglund & Schedin, 2009]. Социальные классы во многом основаны на образовании и профессии индивидов, а также определяются условиями труда, которые с одной стороны заданы работодателями и менеджерами, а с другой стороны – самими работниками, их профсоюзами и профессиональными ассоциациями.

Профессия, наряду с возрастом, полом, классовой и этнической принадлежностью, является наиболее значимым социально-организующим

[13] *Прим. переводчика*: Здесь и далее в статье речь идет только о высококвалифицированных профессиональных группах интеллектуального труда («professions» или «professional occupations»), тогда как другие рода занятий («occupations») опросом охвачены не были.

принципом. Профессиональная принадлежность может объяснить условия жизни индивида, его жизненные шансы и самоидентичность, выбор работы в той или иной организации, возможности рекрутмента, позицию в системе разделении труда и распределения ресурсов, а также социальные стереотипы индивида, его принципы систематизации и легитимности. Профессии, наряду с положением в трудовой организации и особенностями потребления, представляют собой базисные ячейки социальных классов. Они одновременно дают понять, чем занимается человек и кем он является. Профессиональный уровень определяется продолжительностью образования, его содержанием, охватом и полученными степенями. Он, кроме того, определяется социальной позицией трудовой организации, в которой занят индивид, условиями его рекрутмента, а также возможностями профессионального роста.

Профессиональные группы интеллектуального труда характеризуются высокой степенью профессионализма в системе образования и разделения труда, за счет теоретического научного знания профессионалов и их серьезной практической подготовки, а также, возможно, за счет необходимости получить лицензию для осуществления деятельности. Условия работы в трудовых организациях, доступные в них ресурсы и награды, а также жизненный стиль профессионалов определяют их социальный класс. Всем родам занятий свойственно создавать барьеры между горизонтально расположенными полями деятельности и специализациями, равно как и барьеры между вертикальными позициями, наделенными разной властью и авторитетом. В большей мере это свойственно профессиональным группам интеллектуального труда, которые предъявляют серьезные требования в процессе обучения и формируют более или менее открытые или закрытые сферы деятельности. Профессии являются важным механизмом специализации и дифференциации. Они разрушают прежние классы и классовые границы и формируют новые группы или слои. Профессиональное образование и карьера предоставляют хорошие возможности для того, чтобы изменить жизненные шансы и статус.

Профессиональная дифференциация является частью теоретической концепции социальной дифференциации и теории обществ, которая в классической социологии связана с эволюционистской перспективой и представлением о развитии общностей от простых к сложным, за счет двух фундаментальных основ – разделения труда и смены исторических стадий [Engdahl & Larsson, 2011, p. 271]. Дифференциация определяется как формирование различий между группами, их специализированными функциями и ролями. Сегментированная дифференциация имеет отношение к независимым новым общностям, а функциональная дифференциация – к новым видам зависимости. Дифференциация может быть поперечной/горизонтальной или иерархической/вертикальной. Дифференциация может затрагивать различные сферы: например,

культурные ценности и практики такие, как экономика, основанная на духе капитализма и освобожденная от религиозной этики [Weber, 1978], или профессиональное сообщество, базирующееся на экспертизе, полученной в результате образования и отбора специалистов по их заслугам [Perkin, 1989, p. 4]. Социальные институты тесно взаимосвязаны с ценностями и практиками, например, маркетинг и профессионализация занятий, которые прежде выполнялись внутри семьи или близкого круга родственников, и секуляризация образования. Специализация социальных ролей, особенно профессиональных, с разграничением прав и ресурсов. И более абстрактно, дифференциация затрагивает социальные функции и системы, которые охватывают целые совокупности социальных институтов и ролей.

Разделение труда является одной из основных сфер дифференциации и часто определяется или упоминается как специализация. Под разделением труда в данной статье будет пониматься «структура социальных взаимоотношений, которые организуют и контролируют деятельность связанных между собой специализаций и профессий» [Freidson, 2001, p. 41]. Эти социальные взаимоотношения могут быть рассмотрены на уровне общества в целом; в определенном экономическом секторе или отрасли промышленности; в определенной компании, организации или трудовой ситуации. Как пишет Э. Фрейдсон: «[Данные] взаимоотношения подвержены социальному регулированию, а не просто являются результатом спонтанных индивидуальных взаимодействий или следствием технических ограничений» [Freidson, 2001, p. 41]. Технические инновации, однако, могут быть рассмотрены в качестве источника или основы социально-регулируемого разделения труда. Количество родов занятий и распределение рабочей силы по профессиональным позициям являются наиболее распространенными и статистически подкрепленными показателями существующей системы разделения труда.

Три других источника разделения труда и, как следствие, условия для социального неравенства – рыночный, бюрократический и профессиональный – представляют собой основные теоретические перспективы в истории труда и промышленности. Рыночная теория А. Смита описывает отношения обмена, в которые включены все работающие индивиды, свободно соревнующиеся друг с другом за право выполнения любой выбранной ими работы без каких-либо ограничений. Таким образом, возникает множество родов занятий, которые непродолжительно существуют на рынке труда, требуют низкой квалификации, небольшой подготовки и малой стандартизации навыков и умений. В результате, трудовые ресурсы отличаются низкой стабильностью. Веберовская бюрократическая теория описывает разделение труда на основе рационально-правового авторитета, где формальные и часто письменно закрепленные менеджментом правила устанавливают права и обязанности для каждой профессиональной позиции и определяют взаимоотношения между ними. Закрепленные правовые

границы между различными задачами и родами занятий, равно как и спрос на них, формально определены, в результате чего трудовые ресурсы отличаются большей стабильностью.

Профессиональная теория Э. Дюркгейма описывает разделение труда, где работники самостоятельно, а не потребители и менеджеры, определяют – какими будут их обязанности и какими будут взаимоотношения между различными родами занятий. Это является неотъемлемой частью профессионализма и тесно связано с системой образования. Специальности рассматриваются как некоторые рода занятий, члены которых обладают исключительным правом выполнять определенного вида деятельность. Представители функционально взаимосвязанных родов занятий договариваются между собой о границах своей юрисдикции и о разрешенных для них специальностях. Профессиональные группы определяют квалификационные требования и контролируют критерии лицензирования и аттестации, которые могут быть закреплены со стороны государства. Основой являются не экономические и не административные критерии, а скорее содержание, характер и функциональность экспертного знания профессиональной группы. Переговоры могут затрагивать вопросы приоритета тех или иных задач и функций и включают в себя юридически закрепленное право членов одной профессиональной группы направлять и руководить членами другой профессиональной группы. Функциональность, основанная на специальных знания и навыках, чаще всего является основой легитимирования профессиональной иерархии.

I. Теоретические подходы. Новый средний класс [14]

В этой части мы обсудим теории, положенные в основу нашего эмпирического исследования и использованные для анализа полученных данных. Можно выделить три основных значения концепции «класс» [Crompton, 1998, p. 11]. Одни теории рассматривают класс как престиж, статус, культуру и жизненные шансы. Другие анализируют класс как действительного или потенциального социального и политического агента. Третьи сосредоточены на анализе неравных ресурсов или активов, таких, например, как авторитет, мастерство, сертификаты и дипломы об образовании. В этой статье рассмотрены все три выше обозначенных аспекта, так как эмпирическое исследование охватывает: социальные позиции и ресурсы, вопросы доверия сервисному классу, политические мнения, доход и статус.

Концепция нового среднего класса долгое время обсуждается в социальных науках. В индустриальную эпоху она чаще всего ассоциировалась со стратой белых воротничков; позднее в

[14]Часть этой главы была опубликована в Норвегии: Daehlen, Marianne & Svensson, Lennart G (2008) Profesjon klasse og kjönn In Molander, Anders & Terum, Lars Inge: Profesjonsstudier. Olso: Universitetsforlaget.

постиндустриальный период – с профессиями общественного служения в государствах всеобщего благосостояния, а также с их информационным и экспертным господством. Подобные дискуссии велись в некоторых работах марксистов, где за точку отсчета бралась позиция индивида в трудовой организации, а также вопрос о том, кому принадлежит власть над средствами производства и капиталом; в работах неовеберианцев классовая позиция определялась в зависимости от распределения ресурсов на рынке труда [Murphy, 1988; Castro, 1992; Macdonald, 1995; Butler & Savage, 1995]. Многие пытались объединить две этих традиции, используя властный и рыночный поход в единой теоретической классификации так, чтобы понять групповые интересы и действия [Giddens, 1973; Wright, 1978; Roemer, 1982]. В целом, во всех предпринятых исследованиях не удалось выявить гомогенный класс наемных работников с едиными политическими интересами. Речь скорее шла о социальном слое, который состоит из множества подгрупп. Отсутствие гомогенности этого слоя отчасти объяснялось его численностью, отчасти – различиями в условиях труда индивидов, так как рекрутирование в него происходило из различных социальных групп [Brint, 1994; Butler & Savage, 1995].

Профессиональный средний класс будет определен в данной статье следующим образом: люди, которые зарабатывают не менее среднего дохода в стране, используя на практике относительно сложные интеллектуальные знания [Brint, 1994, p. 3]. Данный класс получил определение «нового» в силу его основательного роста относительно других групп в послевоенный период. В данной статье шведский профессиональный средний класс эмпирически охватывает представителей всех родов занятий, объединенных Шведской федерацией профессиональных групп (the Swedish Confederation of Professional Occupations/SACO), участие которых в профсоюзном движении возросло с трех до восемнадцати процентов в период с 1970 по 2010 гг.

Профессионалы могут быть владельцами или частичными владельцами компаний, таким образом, с экономической точки зрения могут принадлежать к имущему классу. Однако за последнее время численность частнопрактикующих профессионалов сократилась до нескольких процентов, теперь они в основном являются наемными работниками, а не владельцами капитала. Этот значимый процесс иногда определяется в социологии профессий как депрофессионализация. Взаимоотношения профессионалов с владельцами капитала и работодателями в государственном секторе выстроены на доверии. Высокий уровень образования и членство в профессиональной группе являются гарантией того, что автономная работа будет выполнена тщательно и ответственно. Большая часть повседневной работы профессионалов выполняется индивидуально или в малых группах без прямого контроля со стороны менеджмента. Многие профессиональные задачи требуют от индивида способности самостоятельно принимать решения и подразумевают относительно высокую свободу действий.

Подобная ситуация стала возможной благодаря переходу от относительно строгой бюрократической логики к более гибкой системе руководства, основанной на профессиональной экспертизе.

Таким образом, некоторые профессиональные группы можно отнести к категории «частично независимых наемных работников» [Wright, 1978; Ahrne et al., 1985]. Это люди, которые не оказывают какого-либо влияния на работу других сотрудников организации, но обладают относительной автономией на своем рабочем месте. Подобная автономия не всегда позволяет устанавливать цели выполняемой работы или определять ее место в более широком контексте организации. Однако она может быть реализована в вопросах организации труда и его осуществления в повседневном контексте [Derber, 1982]. Другие профессионалы принадлежат к лицам, принимающим решения, или супервайзорам, которые обладают властью и могут оказывать влияние на работу других сотрудников организации, за исключением владельцев капитала.

Только очень серьезные жалобы на работу «частично независимых наемных сотрудников» могут привести к тому, что к их работе будут применены какие-либо санкции со стороны коллег или руководителей организации. Многое зависит от мастерства этих профессионалов, их лояльности, этики и морали. В государствах всеобщего благосостояния насчитывается множество частично независимых профессиональных групп, которые возникают и составляют значимую часть государственного и частного сектора. В результате, доверие является ключевой концепцией в определении классовой позиции профессионалов, которые были определены как сервисный класс[15] [Goldthorpe, 1982]. Доверие является значимым фактором для управленцев и менеджеров, которые не только делегируют авторитет и право решать юридические вопросы супервайзерам и наемным работникам, но и консультируются с ними по вопросам, имеющим отношение к профессиональному знанию и экспертизе. Заработная плата и бонусы рассматриваются как компенсация за обязанность оправдать доверие, возложенное на профессионалов. Преимуществами сервисного класса можно считать: близкие и доверительные взаимоотношения с нанимателями, гарантированную занятость и перспективы роста, этический код и отсутствие жесткого контроля со стороны менеджмента и лиц, принимающих решение. Данная часть среднего класса считается наиболее консервативной [Goldthorpe, 1982, p. 168ff; 1992].

Последнее время в научной литературе уделялось много внимания поиску различных типов ресурсов и их анализу [Roemer, 1982; Wright, 1997]. Материальные, экономические ресурсы обладания собственностью являются наиболее важными ресурсами для определения классовой позиции, так как они могут быть сохранены и использованы в различных ситуациях.

[15] *Прим. переводчика*: К сервисному классу чаще всего относят профессионалов, занятых в образовании, здравоохранении и социальном обеспечении.

Организационные ресурсы тесно связаны со конкретным рабочим контекстом, например, властные полномочия, которые нелегко сохранить и конвертировать в другие виды ресурсов. Нематериальные культурные ресурсы – например, профессиональное знание в форме мастерства и документов об образовании, – могут быть сохранены индивидами или группами и успешно конвертированы в другие ресурсы. Хотя культурные ресурсы уступают экономическим в том, что касается возможной конвертации в ресурсы другого рода. Для наемных профессионалов организационные ресурсы и профессиональные тесно взаимосвязаны между собой и могут усиливать друг друга. Например, служащие могут обладать профессиональными навыками и умениями, а также властными полномочиями в организации.

Разнообразные системные изменения, которые произошли с конца 1980-х годов, изменили доступность ресурсов, их распределение и комбинацию так, что иногда их сложно исследовать и объяснять [Butler & Savage, 1995; Hartman, 2011]. Культурные и профессиональные ресурсы конвертируются в материальные ресурсы на рынке труда или в государственном организационном контексте, иначе они только генерируют статус [Savage, 1992]. Коллективные организации профессионалов на рынке труда заявляют о себе посредством социального закрытия, выстраивания границ и создания монополий, с целью формирования поля или рынка для той или иной профессиональной группы. Эффективность профессионального проекта определяет вес конвертируемых ресурсов. Проекты могут осуществляться на уровне индивидуального наемного работника и/или на групповом уровне: на рабочем месте или на уровне региональных и центральных профессиональных ассоциаций.

Доступ к организационным ресурсам осуществляется прежде всего в контексте организации. Менеджеры могут быть охарактеризованы как профессиональная группа, которая обладает организационной властью и экспертным знанием. Они имеют власть, при помощи которой могут изменять схемы и способы расхода средств, а также нанимать на работу сотрудников и распределять между ними задачи. Если речь идет об экспертном знании, то границы этого понятия чаще всего размыты, в связи с различиями в спросе на этот ресурс и уровне эффективности профессиональных проектов. Кроме того, экспертное знание сложно выделить из числа других ресурсов в рабочей ситуации, чаще всего его весомость является результатом того, насколько эффективно профессиональная группа отстаивала свои интересы. Другой часто обсуждаемой проблемой является граница между экспертным знанием и капиталистическим ресурсом. Многие высокообразованные профессионалы близки в своих интересах и убеждениях к владельцам капитала. Они имеют с ними больше общего, чем с другими наемными работниками [Wright, 1978; Castro, 1992].

Профессионалы в эпоху реформ: динамика идеологии, статуса и ценностей

Профессионалы также могут быть определены как группа, лишенная большей части организационных ресурсов на индивидуальном уровне, при этом обладающая экспертным знанием как ресурсом и относительной автономией на рабочем месте. Некоторые в меньшей мере профессионализировавшиеся роды занятий – иногда в литературе определяемые как полупрофессионалы – также не обладают организационными ресурсами на индивидуальном уровне. В противоположность профессионалам, они менее эффективны в том, что касается контроля над ресурсом экспертного знания [Roemer,1982; Hoff, 1983].

Новый средний класс в любом случае крайне неоднороден, и очень важно определять, на каком уровне в структуре организации находится наемный сотрудник – менеджмента или рядовых сотрудников. Кроме того, следует различать между государственными служащими и частными наемными сотрудниками. Представляется, что в постиндустриальном обществе существуют четкие границы и конфликты интересов между государственным и частным сектором, таким образом, что справедливым будет утверждение о различиях между профессионалами государства всеобщего благосостояния и рыночными профессионалами [Perkin, 1989; Brante, 1990; Castro, 1992, p. 212ff.; Crompton, 1998, p. 150f.]. Однако внедрение организационных механизмов рыночного типа и приватизации общественных предприятий в соответствии с политикой нового государственного менеджмента (the New Public Management) размыла данные различия и условия [Svensson & Evetts, 2010, p. 13ff].

Дж. Голдторп утверждает, что многие профессионалы принадлежат к единому классу, который он определяет как сервисный [Goldthorpe, 1992]. Для определения классовой позиции важно положение на рынке труда, и, по мнению Голдторпа, сервисный класс отделен от рабочего класса, равно как и от представителей элиты. У представителей рабочего класса нестабильные условия труда, плохие шансы для осуществления карьеры, невысокая степень автономии на рабочем месте, низкий доход и почасовая оплата. Тогда как представители сервисного класса получают более высокие ежемесячные зарплаты, имеют лучшие карьерные возможности, более стабильные условия труда, а также обладают большей автономией на рабочем месте. К высшей страте сервисного класса Голдторп относит верхний эшелон государственных и частных должностных лиц вместе с руководителями и владельцами капитала. Для их рыночной ситуации свойственен высокий и стабильный доход, а для рабочей ситуации – властные полномочия, экспертное знание и независимость, в отличие от нижней страты сервисного класса, которая обладает меньшими властными полномочиями, и является объектом контроля со стороны других носителей экспертного знания. В эту категорию Голдторп помещает учителей и медицинских сестер. Во многих отношениях сервисный класс характеризуется особыми условиями труда

профессионалов. Профессионалы часто являются наемными работниками, но при этом обладают стабильными условиями труда, хорошими карьерными возможностями и высоким доходом. Хотя Голдторп утверждает, что со временем сервисный класс станет однороднее, тем не менее, ключевым остается вопрос о существующих различиях внутри сервисного класса. Речь далее пойдет о различиях между профессиональными группами.

Критика классовых исследований, в том числе основанных на концепциях и классификациях Э. Райта и Дж. Голдторпа, сфокусировалась на слабо выраженной классовой идентичности среди населения в целом [Grusky & Sorensen, 1998; Grusky & Weed, 2001]. Многие люди не готовы причислять себя к какому-либо классу, а определяют себя в соответствии со своим родом занятий. Подобные настроения меняются в течение времени в разных обществах и зависят от классовой позиции индивидов, усиливаясь на более высоких ступенях социальной иерархии [Cigehn, 1995, p. 124 ff; Svensson, 2002, p. 116]. При этом гендерные различия малозначимы. Кроме того, подчеркивается, что проведение границ происходит не на уровне класса, а на уровне профессиональных групп [Grusky et al, 2009]. При этом идентичность профессионалов часто связана с определенным профессиональным уровнем, а не с профессией как таковой.

Если отталкиваться от концепции П. Бурдье о капитале и жизненных стилях, мы также столкнемся с вопросом дифференциации между профессиональными группами. Он утверждает, что профессиональные группы различаются между собой стилем жизни [Bourdieu, 1984]. Бурдье утверждает, что классы превратились в иерархически упорядоченные сословия, расположение которых относительно друг друга зависит от объема капитала и его составных частей. В дополнение к финансовому капиталу он выделяет культурный капитал или вкус. Различные социальные группы обладают разными вкусами в том, что касается музыки, литературы и способов проведения свободного времени. Различия во вкусах помогают объяснить, почему некоторые индивиды занимают более высокие позиции в обществе, по сравнению другими. Те, кто занимает самые высокие позиции, обладают легитимным вкусом. В рамках системы координат П. Бурдье профессионалы располагаются между двух противоположных полюсов. С одной стороны, состоящие на государственной службе преподаватели, научные сотрудники высших учебных заведений и творческие работники, которые обладают высоким культурным капиталом и низким экономическим. С другой стороны, частные предприниматели с высоким экономическим капиталом и низким культурным [Weininger, 2005, p. 88]. Профессиональные группы обладают разным капиталом и различными возможностями доступа к нему. Например, медицинские сестры получают заработную плату более низкую, по сравнению с врачами. Соответственно разными будут вкусы или культурный капитал у представителей этих профессиональных групп. Кроме того, многие различия в жизненном стиле

врачей и медицинских сестер могут быть объяснены с гендерной точки зрения.

Возросший процент людей, которые получают высшее образование, должен быть рассмотрен в контексте роста высококвалифицированных профессиональных групп интеллектуального труда. Если раньше большую часть этих групп составляли высокостатусные профессии, такие, как медицина и юриспруденция, то теперь их процент постоянно сокращается. Большую часть профессиональных групп интеллектуального труда составляют профессии с более низким статусом, которые рекрутируются из числа женщин, представителей среднего класса и незащищенных социальных слоев. Рекрутмент в профессиональную группу по-прежнему зависит от ее статуса. Для того, чтобы провести различия между новыми профессиями и традиционными, классическими, были использованы различные категории такие, например, как полупрофессии [Etzioni, 1969]. В скандинавском контексте рост числа интеллектуальных профессий и профессионалов в значительной мере был связан с формированием государства всеобщего благосостояния и обслуживающих его профессиональных групп [Ramsøy & Kjølsrød, 1986].

Таким образом, можно ли утверждать, что профессии представляют собой единый класс или будут представлять такой в будущем? Как в ранее проведенных исследованиях, так и в работах сегодняшних авторов, изучающих профессии как классы, прежде всего и в основном речь идет о традиционных и привилегированных профессиональных группах[16].

В то же время в реальной жизни больше профессионалов, которых можно отнести к низкостатусным родам занятий. Например, медицинские сестры и учителя принадлежат к категории «полупрофессионалы», что позволяет их отделить от «состоявшихся» профессионалов. Хотя многие рода занятий взаимозависимы в процессе выполнения обязанностей, что в некоторых случаях приводит к возникновению общих интересов

Наемный труд или пролетарианизация является другим ранее приводимым аргументом против тезиса о том, что профессионалы становятся частью нового среднего класса [Derber, 1982]. В социологии профессий данная тема является одной из наиболее значимых с того момента, как Т. Парсонс ввел разграничение между бюрократической и профессиональной властью [Parsons, 1960]. Утверждается, что если раньше такие профессионалы, как врачи и юристы, чаще всего являлись частнопрактикующими специалистами, то сегодня они становятся наемными работниками крупных бюрократических департаментов и организаций и подчинены бюрократической иерархии и власти. Их условия труда и занятость становятся схожими с занятостью других наемных работников и рабочего класса. Однако данный аргумент можно оспорить, так как существуют убедительные доказательства того, что профессионалы

[16] Прим. переводчика: врачи, юристы и преподаватели вузов.

сохраняют относительно большую независимость даже в иерархически структурированных организациях. Профессионалов можно назвать полуавтономными наемными сотрудниками и тогда, в соответствии с Э. Райтом, они будут помещены в «противоречивую» страту среднего класса.

Таким образом, нельзя считать успешными попытки рассмотреть профессионалов как новый сплоченный класс или как часть однородного среднего класса со схожими целями, ресурсами и общими интересами для формирования единой линии поведения и совместных действий. Профессионалы скорее являются стратой, подразделенной на позиции, классы и политические фракции.

В более ранних работах, таких, как «Мальчики в белом» Д. Бекера и «Люди и их работа» Э. Хьюза, как должное воспринималось то, что профессионал является мужчиной [Becker et al. 1977; Hughes, 1958]. Феминистские исследования Р. Кромптон, С. Дэвис и А. Витз доказывают, что профессиональные стратегии социального закрытия необходимо рассматривать в гендерном контексте. Витз утверждает, что медицинская профессия являлась маскулинным проектом за счет социального закрытия, осуществляемого посредством контроля за рекрутментом в профессиональную группу, исключающего женщин [Witz, 1992]. Долгое время мужчины занимали позиции врачей, а женщины – среднего медицинского персонала, в результате чего женщины оказались ограничены в своих возможностях. У мужчин больший доступ к властным ресурсам по сравнению с женщинами, что, по мнению Витз, привело к тому, что врачебной профессии удалось очертить свои задачи таким образом, чтобы выгодным образом делегировать часть полномочий вспомогательному медицинскому персоналу. Неравное гендерное наполнение профессиональных групп послужило базисом для формирования различий в их властных ресурсах. Концепция полупрофессий также была объяснена ее наполненностью. Эти преимущественно женские рода занятий не могут быть рассмотрены как состоявшиеся профессии: «Если говорить кратко, из-за того, что женщины не являются мужчинами, «полупрофессии» не являются профессиями» [Witz, 1992, p. 60].

Далее речь пойдет об эмпирических исследованиях шведских профессионалов (см. Приложение). В исследовании мы пытались определить, могут ли они быть выделены в качестве особой совокупности или потенциального коллективного актора, отличного от населения в целом, в том, что касается социальных позиций и ресурсов, степени общественного доверия, политических решений, дохода и статуса.

II. Результаты исследования

Профессионалы, как наемные работники, принадлежат к среднему классу или к высшему слою среднего класса, часто определяемого как сервисный класс, в который входят управленцы различных уровней, и из

которого исключены представители рабочего класса, самозанятые и наниматели. Это менеджеры, супервайзоры, эксперты, специалисты, а также другие наемные работники, получившие должное образование. Иначе говоря, это профессиональные группы в широком смысле этого слова, которые находятся в контрактных взаимоотношениях с трудовыми организациями и нанимателями. Последние делегируют им власть и компенсируют их работу высокой заработной платой, хорошими условиями труда и карьерными возможностями [Goldthorpe, 1982, 1992; Bengtsson, 2011, p. 13 ff].

Профессионалы изредка являются владельцами или частичными владельцами предприятий и, таким образом, оказывают влияние на экономический капитал, который в целом воздействует на рабочую ситуацию и на рабочую силу. В этом случае они принадлежат к классу владельцев капитала. Число самозанятых и частнопрактикующих специалистов среди членов Шведской федерации профессиональных групп (далее по тексту SACO) сократилось с 16% в 1950 г. до всего лишь 3% в 1997 [Statistical Yearbook, Statistics Sweden, 1999]. В 2009 г. пропорции сильно не изменились. В 2010 г. 6% профессионалов SACO отметили, что они являются единственными владельцами предприятий или партнерами в бизнесе. Наибольшее число самозанятых специалистов мы находим среди архитекторов, экономистов, психологов и инженеров. Что означает, что большая часть профессионалов (около 95%) являются наемными работниками, из которых 26% – заняты в частном секторе, 6% – в добровольных и некоммерческих организациях, 67% (68% в 1997 г.) – в государственном секторе. Последние трудятся в органах городского самоуправления (25%), системе здравоохранения (18%), университетах и колледжах (7%) и других государственных организациях (17%).

Организационные ресурсы, генерируемые той или иной позицией в организации, имеют отношение к формальному и неформальному влиянию на условия труда и профессиональную жизнь. Формальная власть ассоциируется с позициями в организационной иерархии и менеджменте, однако она может быть делегирована другим наемным сотрудникам. Формальная власть также проявляется в процессе легального управления в органах государственной власти, а также в ситуациях принятия решений о распределении финансов, рассмотрении производственных и кадровых вопросов на уровне организаций. Типичным для исследуемых профессионалов в организациях является относительная автономия в трудовой деятельности и коллегиальный контроль. Среди респондентов в опросе 1996 г., 9% занимали посты высшего менеджмента, 10% – среднего менеджмента, 8% – менеджмента нижнего звена, тогда как 73% опрошенных являлись рядовыми сотрудниками организаций.

В исследовании 2010 г. были поставлены два вопроса о власти профессионалов в организациях. Один вопрос затрагивал возможности самоконтроля в процессе работы и контроля над рабочей ситуацией. Другой

вопрос был поставлен о формальном влиянии респондентов на решение кадровых, организационных и производственных вопросов, на определение объема работы и бюджета. Что касается первого вопроса, более 70% профессионалов ответили, что могут составлять расписание своей работы, при необходимости вносить в него изменения, определять скорость выполнения задач и частоту перерывов. При этом у учителей, врачей и медицинских сестер часть данных ресурсов отсутствовала. Архитекторы, бухгалтера, инженеры, священники, профессора и научные сотрудники высших учебных заведений чаще говорили о наличии таких ресурсов. Многие женщины и молодые профессионалы отмечали отсутствие данных организационных ресурсов. Тогда как многие частнопрактикующие специалисты и менеджеры обладали возможностью самоконтроля и контролем над рабочей ситуацией.

Ответы на второй вопрос о формальном влиянии на принятие решений в организациях показали, что от одной трети до половины представителей каждой профессиональной группы не участвуют в таких решениях. Мы отсортировали ответы на этот вопрос по индексам, чтобы наглядно представить формальные факторы влияния в трудовых организациях. Учителя и медсестры были выделены как две профессиональные группы, у которых практически полностью отсутствует влияние на данные аспекты. У врачей было выявлено больше формального влияния на организационные вопросы по сравнению с медицинскими сестрами; однако меньше влияния по сравнению с архитекторами, экономистами, инженерами, офицерами и церковными служителями. Формальное влияние также является значимой характеристикой для предпринимателей и сервисного класса в целом [Berglund, 2011].

Среди профессионалов, очевидно, существуют серьезные различия в том, что касается власти, доступа к ресурсам и возможностей принимать самостоятельные решения. Различия особенно заметны между менеджерами и рядовыми наемными сотрудниками. Среди изучаемых профессиональных групп экономисты, архитекторы и инженеры обладали наибольшим влиянием, тогда как учителя – наименьшим. Это может быть объяснено тем, что среди этих трех вышеперечисленных групп наиболее высокий процент владельцев малого бизнеса, которые обладают высоким влиянием, так как являются владельцами или совладельцами малых организаций. Право на автономию во время работы является основной целью профессионалов. Запрос на наличие автономии был схожим среди респондентов в 1996г. и 2010 г., что отличает профессионалов от других социальных страт. Вероятно, только в этом плане можно говорить о потенциальном формировании коллектива, основанного на коллегиальной форме контроля. Под профессиональным влиянием большинство опрошенных (более 80%) понимали степень того, насколько профессиональная компетентность вызывает доверие и не требует дополнительной аргументации.

Вопрос доверия сервисному классу

В исследованиях 1996 г. и 2010 г. респонденты должны были оценить доверие к компетентности различных профессиональных групп. Подобный вопрос также встречается в некоторых ежегодных опросах шведского населения (The SOM-institute Gothenburg University). Прежде всего необходимо отметить, что население страны ни в коей мере не рассматривает профессионалов как гомогенную группу с точки зрения доверия. Напротив, люди проводят четкое разграничение между профессиональными группами, и существует значительный разрыв между группами, которые получили высокие и низкие оценки по степени оказываемого им доверия. Например, существует разрыв между такими группами, как врачи и социальные работники, с одной стороны, и инженеры и журналисты, с другой.

Различия также прослеживаются между степенью доверия со стороны профессионалов и со стороны населения страны. Так, члены профессионального сообщества SACO в большей мере доверяют профессионалам, по сравнению с широкой общественностью; исключение составили только стоматологи и учителя. Люди с более высоким образованием имеют тенденцию в большей мере доверять другим людям с высоким образованием. Оценки профессионалов SACO были однороднее оценок общенациональной выборки. Профессионалы отделяют себя от широкой общественности в том, что касается оказываемого ими доверия профессиональным группам; и в этом отношении они представляют собой обособленную группу в обществе.

Население Швеции интерпретирует доверие как взаимоотношения между профессионалами и потребителями их услуг, которые возникают в момент их взаимодействия друг с другом. Менеджеры в свою очередь интерпретируют доверие профессионалам как предоставляемую им степень свободы действий или автономии на рабочем месте, что подчеркивает тот факт, что в целом отношение к профессионалам в организации в большей мере выстраивается на доверии, а не на контроле. Как показал национальный опрос 1995 г., оценки доверия профессионалам со стороны менеджеров и супервайзоров не отличались от оценок населения страны в целом. Сходные оценки были у менеджеров и других людей, принимающих решения в организации, и в нашем опросе членов SACO в 1996 г. Однако уже в 2010 г. менеджеры, по сравнению с остальными опрошенными, немного меньше, чем ранее, стали доверять профессионалам. Особенно этот тренд заметен для профессиональных групп журналистов, учителей, психиатров, психологов и социальных работников. Таким образом, наши данные только отчасти подтверждают аргумент Дж. Голдторпа о том, что менеджеры испытывают большее доверие к профессионалам как представителям сервисного класса по сравнению с другими наемными сотрудниками. Единственным фактором, говорящим в пользу этого аргумента, можно считать то, что чем выше

уровень образования профессионалов, тем больше степень доверия им, меньше контроль за их деятельностью и выше их заработная плата.

Политические мнения

Исследования политических воззрений профессионалов позволяют обособить их в отдельную группу от других родов занятий и от населения страны в целом. В этой части мы рассмотрим некоторые политические мнения профессиональных групп SACO в разрезе профессиональной и организационной позиции. Отношение высокопоставленных чиновников к некоторым вопросам социальной политики отличается от отношения рядовых чиновников и другого занятого населения Швеции. Высшее руководство страны и ранее резко критически относилось к необходимости сократить разницу в доходах и увеличить налоги, выступая за сокращение расходов на социальные реформы [Svallfors, 1989]. Тогда как 45% всего шведского населения и 40% профессионалов выступили против сокращения государственного сектора в 1995-96-е гг. В то же время, 29% шведского населения поддерживали инициативу сократить объем государственного сектора, по сравнению с 43% профессионалов [Nilsson, 1996, p. 24]. Профессионалы также в значительно большей мере были согласны на то, чтобы частные предприятия инвестировали в уход за пожилыми людьми. Кроме того, по сравнению общенациональной выборкой профессионалы намного позитивнее воспринимали идею роста числа частных школ в стране.

Высокопоставленные чиновники также высказали меньшую заинтересованность в том, чтобы инвестировать деньги в систему здравоохранения, уход за пожилыми людьми, социальную поддержку и меры по трудовой занятости населения. Критика со стороны этих чиновников чаще всего была направлена на политику государства всеобщего благосостояния, а не на вопросы корпоративной прибыли или государственного субсидирования бизнеса. Опрос 1996 г. продемонстрировал более позитивное отношение профессионалов к сокращению государственного сектора (+3), по сравнению с населением страны в целом (-16)[17]. Однако ситуация поменялась на противоположную в 2010 г. Профессионалы стали относиться более негативно к вопросу сокращения государственного сектора (-26), по сравнению с населением страны в целом (-11). При этом различия в отношении к данному вопросу со стороны профессиональных групп были и остаются значимыми, как показано в таблице внизу:

Таблица 1.

Отношение профессиональных групп к сокращению государственного сектора (разница ответов «за» и «против» с 1996 г. и 2010 г.)

Профессиональные группы	SSP 1996	SSP 2010
Всего:	+3	-26

[17] Шкала составлена как расчет баланса по сумме тех, кто выступил «против», по сравнению с теми, кто выступил «за», включая всех опрошенных, в разбросе от +100 до -100.

Адвокаты	+70	
Экономисты	+48	+18
Инженеры	+38	+6
Юристы (general lawyers)	+23	-11
Врачи	+10	-27
Офицеры (military officers)	+11	-2
Архитекторы	-1	-32
Учителя	-12	-34
Преподаватели вузов	-12	-44
Священники	-23	-17
Психологи	-52	-60
Социальные работники	-70	-67

Социальные работники, психологи и священнослужители в 1996 г. выступали категорически против предложения сократить государственный сектор, в то время как адвокаты, экономисты и инженеры, напротив, активно поддерживали эту идею. Диаметрально противоположные точки зрения были представлены в профессиональных группах адвокатов и социальных работников, что показывает широкий разброс мнений в рамках профессионального сообщества SACO. Занятые в государственном секторе показали взвешенную разницу ответов «-17», тогда как среднее значение было 2.76. У занятых в частном секторе взвешенная разница составила «+34» при среднем значении 3.56; у самозанятых – взвешенная разница «+58» при среднем значении 3.32. У женщин взвешенная разница составила «-20» при среднем значении 2.71, а у мужчин «+20» при среднем значении 3.32. Таким образом, сектор экономики и гендерная принадлежность во многом объясняют существующие различия мнений между профессиональными группами по данному вопросу. Внутри некоторых профессиональных групп – экономисты, инженеры, психологи, врачи – возник большой разброс мнений по вопросу сокращения государственного сектора.

Если мы сравним четыре профессиональные группы левого крыла (социальные работники, психологи, священнослужители, преподаватели вузов) с тремя профессиональными группами правого (адвокаты, экономисты, инженеры), мы обнаружим более высокий процент женщин и государственных служащих в первой группе и более высокий процент мужчин и работников частного сектора во второй группе[18]. Таким образом, можно сделать вывод о том, что члены SACO в 1990-е гг. представляли собой профессиональный ландшафт, который был существенно фрагментирован по гендеру, сектору экономики и роду занятий. Что же можно сказать о современном политическом пейзаже? В целом, профессионалы поменяли свои политические оценки в период с 1996 г. по 2010 г. Сегодня многие из

[18] Вопрос о сокращении государственного сектора тесно коррелирует с серией других вопросов, которые указывают на политическую позицию левого толка, таким образом, он обладает валидностью сам по себе.

них не хотят сокращения государственного сектора, как видно из вышеприведенной таблицы, особенно если сравнить эти данные с оценками населения страны в целом. При этом сохранились серьезные различия между политическими оценками представителей разных профессиональных групп.

Более половины представителей профессиональных групп выступали за сокращение государственного сектора в 1996 г. В то же время только экономисты и инженеры сохранили свои позиции, выступая в поддержку этой идеи, в 2010 г. Таким образом, отношение профессионалов к государственному сектору изменилось. На сегодняшний день разрыв между оценками профессионалов уже не такой серьезный: например, разница между восприятием экономистов и социальных работников в 1996 г. составила 118 пунктов, а в 2010 г. – 85. Однако психологи и социальные работники по-прежнему выделяются из числа других групп, высказывая наиболее весомые возражения против сокращения государственного услуг.

Сохраняются заметные различия между работниками, занятыми в государственном секторе (2,39) и в частном секторе (2,85), равно как и различия между женщинами (2,32) и мужчинами (2,79). Во многом именно эти различия статистически объясняют разницу мнений в профессиональных группах. Кроме того, молодые работники (2,40) чаще выступали против сокращения объема государственных услуг по сравнению с теми, кто старше (2,64). Менеджеры (2,89) намного в большей мере были заинтересованы в сокращении государственного сектора, по сравнению с другими работниками (2,40), однако в целом их установка на сокращение государственного сектора стала менее выраженной в 2010 г., по сравнению с 1996 г.

Доход

Мы будем оперировать только одним индикатором – валовым годовым доходом. Средним доходом для всей выборки в 2010 г. стал доход в 341 000 шведских крон. Мужчины в среднем получали 396 000 или на 16% выше среднего уровня, а женщины – 306 000, что на 10% ниже среднего дохода[19]. Выпускники вузов получали 342 000 шведских крон, а люди с более низким уровнем образования – 329 000. В нашей выборке средние заработные платы профессионалов оказались несколько более низкими, по сравнению с населением страны с университетским образованием от трех лет и выше. Чем старше были респонденты тем, естественно, выше был их уровень дохода, в среднем на 12% выше. Работники, занятые в частном секторе, имели доход

[19] Эти цифры приведены вне зависимости от обучения, специализации, сектора экономики и организационной позиции работников, что могло бы объяснить разрыв в доходах. Данные Национального Медиационного Офиса Шведской Статистики (the National Mediation Office, Statistics Sweden) основаны на статистике, собранной в период с сентября по ноябрь 2010 г. Они показывают, что невзвешенная разница в оплате между мужчинами и женщинами в 2010 г. составила 14,3%. Если же использовать взвешенные оценки, например, по статусу профессиональной группы и уровню образования, то разница все равно составит 5.9% в пользу мужчин.

на 11% выше, чем средний, тогда как занятые в государственном – на 4% ниже. Доход менеджеров был на 27% выше среднего, а у рядовых сотрудников – на 7% ниже.

При совместном анализе всех этих показателей (B-коэффициенты линейной регрессии) возраст оказался наиболее значимым критерием, по сравнению с гендером. Менеджериальная позиция и университетский диплом обладали примерно равной значимостью, в то время как сектор экономики и род занятий были менее значимыми. Самозанятые получали 342 000 шведских крон, частичные владельцы капитала – 421 000, тогда как занятые в частном секторе получали 373 000 шведских крон. Доход различных профессиональных групп представлен в табличной форме внизу:

Таблица 2

Средний годовой доход в тысячах шведских крон в разбивке по профессиональным группам в 2010 г., «-» означает, что у женщин доход ниже

Профессиональные группы	Средний доход	Гендерная разница
Врачи	570	-150
Инженеры	482	-130
Экономисты	449	-92
Юристы (general lawyers)	410	-146
Офицеры	393	-32
Священнослужители	383	-81
Преподаватели вузов	376	-44
Полицейские	364	-55
Архитекторы	362	-77
Психологи	336	-65
Учителя 1 в старших классах школы	315	-22
Медсестры	313	-36
Социальные работники	305	-49
Учителя 2 (дошкольники, начальная и средняя школа)	247	-13
Всего:	341	-90

Экономисты оказались новой профессиональной группой среди высокооплачиваемых профессиональных групп, наряду с традиционными профессиями, такими, как врачи, юристы, офицеры и священнослужители. Врачи, юристы и священники на сегодняшний день являются относительно гендернооднородными профессиями. Тогда как низкодоходные профессии по-прежнему в основном являются женскими. Врачи по-прежнему занимают уникальную позицию в иерархии доходов – с доходом на 67% выше среднего

по стране. Они обладают в два раза более высоким доходом, по сравнению с учителями в средних школах и в дошкольных учреждениях. Профессия медсестры остается низкооплачиваемой женской профессией. Гендерные различия в доходах среди представителей одной профессии наиболее заметны у врачей, инженеров, юристов и экономистов, что говорит о наиболее значимом гендерном неравенстве среди этих профессионалов. Молодые профессионалы обладают наиболее низким доходом по сравнению с более взрослыми профессионалами среди инженеров, юристов, врачей, психологов, преподавателей вузов, учителей общеобразовательных школ и учителей дошкольных учреждений. Следовательно, можно говорить о том, что данные профессиональные группы представляют бóльшие возможности для карьерного роста.

Статус или престиж

Оценка профессиональных групп в категориях статуса или престижа является еще одним индикатором неравенства в процессе разделения труда. Представления людей о статусе и престиже профессиональных групп мало меняются в течение времени и являются достаточно схожими в различных странах [Treiman, 1977; Nakao & Treas, 1990]. Мужчины и женщины, а также представители разных возрастных групп имеют схожие представления о статусе и престиже профессиональных групп. Исключение составляют выборки по образованию. Люди с более высоким уровнем образования оценивают высокостатусные профессии выше с точки зрения престижа. Тогда как люди с более низким образованием склонны приписывать престиж более низкостатусным профессиональным группам. Схожая ситуация наблюдается с точки зрения социального класса, к которому респонденты себя относят.

В исследовании сотни профессиональных групп, проведенном в Швеции в 2002 г., участвовали 37 родов занятий, которые могут быть отнесены к категории «профессий» в широком смысле этого слова [Svensson & Ulfsdotter Eriksson, 2009]. Средний балл, проставленный этим профессиям по девятибалльной шкале престижа, составил 6,3, по сравнению с общим средним баллом всех исследуемых профессий – 4,3. Врачи, юристы и преподаватели вузов принадлежат к высокостатусным профессиям, тогда как социальные работники, библиотекари и учителя дошкольников к низкостатусным. Когда же речь шла о том, каким статусом *должны* обладать профессии в обществе, оказалось, что, по мнению респондентов, профессии в компьютерной сфере переоценены, тогда как профессии учителя и медицинских работников (за исключением врачей) – недооценены.

Таблица 3

Оценки престижа различных профессиональных групп в Швеции в 2002 г. и США в 1989 г.

Профессии	Швеция	США	Различия
Врачи	89	86	3
Преподаватели и профессора вузов	89	74	15
Судьи	89	71	18
Юристы	87	75	12
Гражданские инженеры	81	69	11
Экономисты	76	63	13
Ветеринары	75	62	13
Стоматологи	74	72	2
Психологи	71	69	2
Бухгалтеры	67	65	2
Журналисты	66	60	6
Писатели	66	63	3
Фармацевты	64	68	-4
Священники	64	71	-7
Социологи	62	61	1
Акушеры	56	42	14
Школьные учителя	55	66	-11
Учителя начальной школы	48	64	-16
Социальные работники	42	52	-10
Библиотекари	40	54	-14

В нашей выборке из ста профессиональных групп двадцать принадлежат к международной классификации родов занятий (ISCO). Несмотря на то, что разброс оценок от преподавателей вузов до библиотекарей очень большой, оценки престижа профессиональных групп в целом несколько выше 66 баллов. За исключением группы врачей, различия в баллах могут быть объяснены тем, что в шведском исследовании изучалось больше родов занятий, по сравнению с американским опросом. Оценки профессиональных групп, которые находятся в середине списка, мало разнятся; тогда как группы на концах списка получили противоречивые оценки. Корреляция между шведскими и американскими баллами для профессий была ниже, чем корреляция для других родов занятий (0,73-0,86). В 1980-е гг. политики и менеджеры часто критиковали профессионалов, за этим последовало усиление позиций профессионалов, а далее, начиная с 1990-х гг., произошло сокращение государственных услуг, ориентированных на всеобщее благосостояние. Несмотря на данные пертурбации, профессионалы по-прежнему обладают высоким престижем в шведском обществе.

Объяснения высоких оценок профессионалов отчасти объяснимо тем, что опыт и мастерство получают более высокие оценки, чем образование само по себе. В процессе ранжирования значимых критериев для статуса профессионалов образование заняло десятое место, тогда как опыт, мастерство – третье. Как показало исследование, не существует корреляции между статусом профессионалов и наличием у них лицензии или сертификатов, подтверждающих квалификацию. Среди высокоценных профессиональных групп ситуация с регулированием деятельности различная. Инженеры, бухгалтера и социальные работники получают определенные лицензии на осуществление деятельности. Врачи, ветеринары, стоматологи, психологи, фармацевты и медицинские сестры получают государственные дипломы, подтверждающие их квалификацию. Преподаватели вузов, судьи, священники и учителя работают в соответствии с юридически закрепленными трудовыми ограничениями.

Заключение

В этой статье речь шла о социальном неравенстве профессиональных групп в Швеции. Мы проанализировали степень интеграции профессиональных групп в различных смыслах, пытаясь рассмотреть их как некую общность, которая находится на пути к созданию сложносоставного коллектива или нового класса, готового к политическим действиям. Социальное неравенство рассматривалось с точки зрения позиций и ресурсов, доверия, оказываемого сервисному классу, политических мнений, дохода и статуса.

В первой части статьи речь шла о некоторых концепциях класса, особенно о концепции нового среднего класса, сквозь призму которой рассматривались позиции работников, ресурсы и политические ценности профессионалов. Вторая эмпирическая часть статьи была построена на данных двух исследований, в которых изучались несколько профессиональных групп с 1996 г. по 2010 г. Данные исследования, помимо прочего, анализировали вопросы дохода, образования профессионалов, их позиций в организации и степени влияния на рабочие ситуации, а также отчасти касались изучения их политических мнений.

Теоретические попытки рассматривать профессионалов как сплоченный средний класс со схожими установками, ресурсами и общими интересами для внедрения определенной политики и осуществления коллективных акций, предпринимались в 1970-е и 1980-е гг. в работах неовеберианцев и марксистов. Эмпирические исследования, проведенные в русле этих теоретических концепций, однако не смогли достаточно убедительно продемонстрировать наличие этого класса. Профессионалы скорее представляют собой социальный слой, который делится на различные позиции, подклассы отдельных родов занятий и политические фракции.

Профессионалы в эпоху реформ: динамика идеологии, статуса и ценностей

Между профессиональными группами существуют различия в доступе к ресурсам, в возможностях принимать решения и в наличии властных полномочий воплощать данные решения в жизнь. В этом отношении понятно серьезное разграничение, которое существует между менеджерами и другими наемными работниками. Среди изученных профессиональных групп наибольшим влиянием обладали экономисты, архитекторы и инженеры, тогда как наименьшим – учителя. Отчасти высокая степень влиятельности первых трех профессиональных групп объясняется тем, что среди них высок процент владельцев или частичных владельцев малого бизнеса, в результате чего они обладают способностью принимать масштабные решения. Стремление обладать автономией в процессе работы является основной профессиональной амбицией, что прослеживается в большинстве ответов опрошенных в 1996 г. и в 2010 г. Возможно, именно данная амбиция и является отличительной чертой профессий, и только в этом отношении существует некоторый потенциальный коллектив, стремящийся к коллегиальному контролю.

Мы не нашли убедительных подтверждений аргументу Дж. Голдторпа о том, что менеджеры воспринимают профессионалов как представителей сервисного класса, заслуживающих большего доверия, по сравнению с другими наемными работниками. Единственным фактом, говорящим в пользу этого аргумента, можно считать то, что чем выше уровень образования опрошенных, тем больше они доверяют профессионалам. Степень доверия профессиональным группам среди широкой общественности сильно варьируется. Наибольшее доверие вызывают врачи и медицинские сестры, наименьшее – журналисты и социальные работники. Уровень доверия профессиональным группам со стороны общества в целом и со стороны самих профессионалов совпадает, хотя профессионалы, равно как и другие высокообразованные респонденты, доверяют профессиям в несколько большей мере.

Что касается динамики политических установок профессионалов с 1996 по 2010 г., больший процент профессионалов относится к сокращению государственных услуг отрицательно, по сравнению с населением страны в целом. Более половины профессионалов выступали за сокращение государственного сектора в 1996 г. Тогда как в 2010 г. только экономисты и инженеры выступили в поддержку данной идеи. Отношение к государственному сектору среди профессионалов значительно изменились. Хотя серьезные различия между оценками профессиональных групп сохранились. Разброс в целом по профессиональному полю уже не столь большой, но все же значимый. Серьезные различия в политических установках также существуют и в зависимости от следующих показателей: должностная позиция (менеджер - другие работники), сектор экономики (частный - государственный) и гендер.

Что касается дохода, существует серьезная разница в доходах, начиная от профессиональной группы врачей, занимающих вершину иерархии, заканчивая школьными учителями у ее подножия. На сегодняшний день в высокооплачиваемых профессиональных группах равно представлены мужчины и женщины, тогда как низкостатусные профессии остаются женскими. Что касается престижа профессиональных групп, он распределен неравномерно, начиная от врачей, заканчивая библиотекарями.

Итак, для шведского профессионального пейзажа свойственно неравенство социальных жизненных и рабочих позиций, степени доверия, политических ценностей, дохода и статуса. Все это объясняет существующие в нашем обществе критические настроения и слабые мало структурированные сопротивления фундаментальным экономическим и организационным изменениям в течение последних двух декад.

Приложение

Исследование 2010 г. во многом повторяет опрос 1996 г. Оба опроса проводились для изучения шведского профессионального поля с точки зрения отбора в группу «профессий»; их организационных, рабочих и жизненных условий, включая отношения доверия, барьеров, конфликтов с другими родами занятиями; оценочное использование различных типов знаний, также как приверженность определенным мнениям и ценностям.

Анкета была разослана по почте Шведской статистикой (Statistics Sweden) в течение весны 1996 г. 300 членам каждой из пятнадцати профессиональных ассоциаций, всего – 4 500 анкет. Общий уровень ответов составил 65%, различия между ассоциациями варьировались между 57% и 73%. В опросе 1996 г. участвовали следующие профессиональные группы: адвокаты, архитекторы, стоматологи, экономисты, инженеры, юристы, офицеры, врачи, священники, психологи, социологи, социальные работники, учителя, преподаватели вузов, ветеринары.

Анкета была разослана по почте Шведской статистикой осенью 2010 г. 500 респондентам в следующих 18 профессиональных группах (включая Учителей 1 и 2) со стратифицированной простой рандомизированной выборкой: одна группа (250) молодые (30-39 лет), рожденные в 1971-1980-е гг., другая (250) – пожилые (55-64), рожденные в 1946-55. Некоторые данные были получены из членских листов ассоциаций, другие – из национального реестра профессий. Общая выборка составила 8 899, уровень возврата составил 55,6%, с разбросом от 47% до 63%. Ответов было получено меньше от молодых респондентов, за исключением группы архитекторов.

В опросе 2010 г. участвовали следующие профессиональные группы: преподаватели вузов и профессора, архитекторы, биомедицинские аналитики (biomedical analysts), дизайнеры, экономисты, инженеры, инспектора по

окружающей среде, юристы (general lawyers), офицеры (military officers), медсестры, врачи, полицейские, священники, психологи, социальные работники, ассистенты по социальной терапии (social treatment assistants), учителя 1 (старшие классы школы), учителя 2 (дошкольники, начальная и средняя школа). *Перевод с англ. О.В. Юрченко*

Библиографический список

Ahrne, Göran et. al. Klassamhällets förändring. Lund: Arkiv, 1985.

Bengtsson, Mattias Olika sidor av klass. In Oskarson, Bengtsson & Berglund eds. 2011, pp 12-21.

Berglund, Thomas Klass och arbete. In Oskarson, Bengtsson & Berglund eds.2011, pp72-86.

Berglund, Thomas & Oskarson, Maria Klass och ideologiska dimensioner" In Oskarson, Bengtsson & Berglund. eds.2011, pp 183-196.

Berglund, Thomas & Schedin, Stefan "Social klass och arbete. In Berglund & Schedin eds. Arbetslivet. Lund: Studentlitteratur, 2009.

Bourdieu, Pierre Distinction. A social critique of the judgement of taste. London: Routledge & Kegan, 1984.

Brint, Steve In an Age of Experts. The Changing Role of Professionals in Politics and Public Life. New Jersey: Princeton University Press, 1994.

Butler, Tim & Savage, Mike eds. Social Change and the Middle Classes. London: University College Press, 1995.

Castro, Freddy Bortom den nya medelklassen. Durkheim och de moderna professionella yrkesgrupperna. Diss. Stockholm: Symposion Graduale, 1992.

Cigéhn, Göran) Tjänstemännens klassidentitet och klassmedvetande. In Svensson & Orban eds., 1995.

Derber, Charles Toward a New Theory of Professionals as Workers: Advanced Capitalism and Postindustrial Labor. In Professionals as Workers: Mental Labor in Advanced Capitalism eds. (1982) Derber, Charles, Boston Mass: G K Hall & Co.,1982.

Engdahl, Oskar & Larsson, Bengt Sociologiska perspektiv. Grundläggande begrepp och teorier. Lund: Studentlitteratur, 2011.

Etzioni A. The Semi-Professions and Their Organization. New York: The Free Press, 1969.

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

Giddens, Anthony The Class Structure of the Advanced Societies. London: Hutchinson, 1973.

Goldthorpe, John On the service class, its formation and future. In Giddens, Anthony & MacKenzie, Gavin (eds.) Social Class and the Division of Labour: Essays in honour of Ilya Neustadt. Cambridge: Cambridge University Press, 1982.

Goldthorpe, John. H. The Class Schema. In The Constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Countries, eds. R. Erikson and J. H. Goldthorpe,

Oxford: Clarendon Press, 1992.

Grusky, D. B., and Sørensen, J. B. Can Class Analysis Be Salvaged?. American Journal of Sociology.1998, 103, pp1187-1234.

Grusky, D. B., and Weeden, K. A. Decomposition without Death: A Research Agenda for a New Class Analysis. Acta Sociologica.2001, 44, pp203-218.

Grusky, David, B. et. al Microclass Mobility: Social reproduction in four countries. American Journal of Sociology, Vol 114. 2009, no 4, Jan, pp977-1036.

Hartman, Laura (ed.) Konkurrensens konsekvenser: Vad händer med svensk välfärd? Stockholm: SNS förlag, 2011.

Hoff, Jens The concept of class and public employees. Acta Sociologica. 1983, no 3, pp207–226.

Macdonald, Keith The sociology of the professions. London: Sage publ, 1995.

Murphy, Raymond Social Closure. The Theory of Monopolization and Exclusion. Oxford: Clarendon Press, 1988.

Nakao, Keiko & Treas, Judith Computing 1989 Prestige Scores, GSS Methodological Reports No. 70. Chicago: National Opinion Research Centre, 1990.

Nilsson Lennart Väljarna och den offentliga sektorn. In Mitt i 90-talet. eds. 28.Holmberg, Sören & Weibull, Lennart, SOM-institutets rapport nr 16, Statsvetenskapliga inst, Göteborgs universitet, 1996.

Oskarson, Maria, Bengtsson, Mattias & Berglund, Thomas eds. En fråga om klass – levnadsförhållanden, livsstil, politik. Malmö: Liber, 2011.

Parsons, Talcott Structure and Process in Modern Societies. Glencoe, Ill: Free Press, 1960.

Perkin, Harold The Rise of Professional Society. England since 1880. London: Routledge, 1989.

Ramsøy N. R, Kjølsrød L. Velferdsstatens yrker. In Det norske samfunn, L Alldeén, NR Ramsøy, M Vaa eds. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag, 1986.

Roemer, John, E. A General Theory of Exploitation and Class. Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1982.

Savage, Mike et al. Property, Bureaucracy and Culture: Middle-class Formation in Contemporary Britain. London: Routledge, 1992.

Svallfors, Stefan Vem älskar välfärdsstaten? Attityder, organiserade intressen och svensk välfärdspolitik.. Diss. Lund: Arkiv, 1989.

Statistical Yearbook, Statistics Sweden, 1999.

Svensson, Lennart G. Professionella villkor och värderingar, Sociologiska inst. Göteborgs universitet, 2002, URL :http://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/23154/1/gupea_2077_23154_1.pdf

Svensson, Lennart G & Orban, Pal eds. Människan i tjänstesamhället. Lund: Studentlitteratur, 1995.

Svensson, Lennart & Ulfsdotter eriksson, Ylva Yrkesstatus. En sociologisk studie av hur yrken uppfattas och värderas. Sociologiska inst. Göteborgs universitet, Forskningsrapport, 2009, 140. URL : http://gupea.ub.gu.se/dspace/bitstream/2077/19737/1/gupea_2077_19737_1.pdf

Svensson, Lennart G & Evetts, Julia eds. Sociology of professions: Continental and Anglo-Saxon traditions. Göteborg: Daidalos, 2010.

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

Weber, Max Den protestantiska etiken och kapitalismens anda. Lund: Argos, 1978[1920

*Weininger, E., B.*Foundations of Pierre Bourdieu's class analysis. In Wright, Erik, Olin (ed.) Approaches to Class Analysis. Cambridge: Cambridge University Press, 2005.

Witz, A. Professions and Patriarchy, London, New York: Routledge, 1992.

Wright, Erik, Olin Class, Crisis and the State. New Left Books, 1978.

Wright, Eric Olin Classes. London: Verso, 1985.

Wright, Eric Olin Class counts. Cambridge: Cambridge University Press. 1997.

И.П. Попова, Москва

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ АССОЦИАЦИИ: ТЕНДЕНЦИИ ИССЛЕДОВАНИЙ В ЗАПАДНОЙ СОЦИОЛОГИИ ПРОФЕССИЙ

Исследование профессиональных ассоциаций в России – назревшая задача Количество их растет, растут также неясность в отношении представлений об их функциях и специфике деятельности в реальности. А вместе с этим увеличивается потребность в понимании их возможностей в развитии профессиональной структуры, отраслей, видов деятельности и условий работы профессионалов. Исследование профессиональных ассоциаций включает множество задач: какие из огромного поля профессиональных организаций являются собственно профессиональными ассоциациями и по каким признакам можно их признать таковыми? Какие задачи характерны для их деятельности и каким образом возможна их типология? Эти и другие вопросы поставлены в исследовании профессиональных ассоциаций в России, которое нацелено на исследование их многообразия и потенциала[20].

С этой точки зрения весьма полезно обращение к результатам и направлениям исследований профессиональных ассоциаций в социологии профессий на Западе, где они уже долгое время изучаются в качестве ключевых агентов в процессах профессионализации. Краткий обзор некоторых из направлений этих исследований, дающих основания анализа деятельности таких организаций в России, представлен в данной статье.

Одно из общих положений, рассматриваемых в социологии профессий, состоит в том, что сильные и влиятельные профессиональные ассоциации являются проводниками, основными механизмами профессионализма как контроля в организации занятости и в положении на рынке труда высокоорганизованных профессиональных групп, предоставляющих экспертные услуги (*профессий* в англо-саксонском историческом контексте). Эта форма контроля отлична от контроля со стороны государственной бюрократии и рынка. Ее специфика – в высокой степени профессиональной автономии и свободы действий (autonomy, discretion), которой обладают профессии в принятии решений и самоорганизации.

Их роль в целом отлична от роли профсоюзных организаций, занимающихся в основном вопросами условий труда и переговоров с работодателями. Она касается формирования социального статуса профессиональной группы в целом через профессиональное развитие и расширение признания профессиональных знаний и умений обществом, регулирование правил включения в группу новых членов и т.д.

[20] Пилотный проект «Исследование профессиональных ассоциаций в России» (рук. А.А. Московская), в рамках проекта «Мир профессий», НИУ ВШЭ (рук. Ф.Т.Прокопов) при поддержке Фонда прикладных исследований НИУ ВШЭ.

Профессиональные ассоциации рассматриваются как институты, такие как лицензирование, профессиональное обучение, коллегиальность принятия решений, автономия, этический кодекс и т.д. [см. Abbot, 1988, p. 5; Larson. 1977, p. 208], которые включены в процессы *профессионализации,* — и это другой важный при акцентировании роли профессиональных ассоциаций концепт.

В понимании профессионализации, несмотря на наличие различных подходов и интерпретаций, главным становится достижение и поддержание группой *профессионального статуса* через демаркацию и институционализацию профессиональных практик, признаваемых, но неконтролируемых извне. В этом процессе на первый план может выходить признание занятия профессией, с ее определенными характеристиками, которые позволяют осуществлять важные функции поддержания стабильности социальной системы. Функционалистский подход формировался уже в начале 20-го века, когда складывалось представление о профессиональных ассоциациях как ассоциациях производителей, которые могут служить альтернативой капитализму в контролировании и организации работы в интересах общества [Freidson, 1986, p. 27]. Особенно влиятельным был этот подход в середине прошлого века – согласно ему, профессии – это занятия, которые отличаются от других своей устремленностью к служению на благо общества путем воплощения особого рода знаний и умений, известных лишь посвященным (Freidson, ibid).

В дальнейшем на первый план выходит критическое отношение к профессиям и фокусировка на особенностях осуществления коллективной мобильности, или *профессионального проекта*, целью которого является признание автономии и доминирования на рынке экспертных услуг.

Роль и значение профессиональных ассоциаций чаще всего рассматриваются в исторической перспективе, как часть постоянно формирующейся социальной структуры процесса профессионализации. И наиболее важной частью анализа их места в этом процессе является характеристика *взаимодействий профессиональных ассоциаций и государства.*

Профессиональные ассоциации и государство

Это одна из ключевых тем в исследовании функций профессиональных ассоциаций, профессионализации в целом, а также профессионального контроля. Рассматривая индикаторы профессионального проекта, или проекта коллективной профессиональной мобильности, целью которого является рост статуса профессиональной группы, М. Ларсон отмечает прежде всего возникновение профессиональных ассоциаций, признанных как представительные государственными органами власти. Профессиональная ассоциация рассматривается как источник власти группы в целом: «даже

если индивидуальный профессионал имеет только ограниченное влияние, большая ассоциация может иметь в руках широкие полномочия», замечает Т. Холидей, обосновывая свое обращение к материалам профессиональных ассоциаций юристов для исследования этой профессиональной группы [Halliday, 1987, XIII]. При этом, как считает К. Макдоналд, профессиональный проект наиболее успешен и перспективен там, где гражданское общество пронизывает государство, которое приобретает характеристики плюралистичности и децентрализованности. В таких условиях государство готово передавать важные функции тем силам в обществе, кто в них заинтересован, давая определенные гарантии и заключая регулирующее соглашение [Macdonald, 1995, p. 96].

Основной пункт, который стоит в повестке взаимоотношений профессиональных ассоциаций с властными государственными структурами, связан с правовыми основаниями положения профессиональной группы. Это переговоры по вопросам профессионального образования, креденциальной системы, лицензирования профессиональной деятельности, законодательных норм, касающихся социального закрытия, контроля над входом в профессиональную группу. Специфика решения этих вопросов обусловлена социо-историческим контекстом. Э. Фрейдсон отмечает, что история развития креденциальной системы профессий - это прежде всего организация кампаний в столицах государств с целью установления государственных законов, устанавливающих стандарты для профессиональных школ и уровень требований для государственного лицензирования. Во многих государствах принято, что лицензирующие департаменты - это государственные агентства. В США, например, это важно потому, что нет централизованно контролируемой образовательной системы и не столь сильна федеральная система лицензирования. Если система образования поддерживается государством, то государственное финансирование школ получает дополнительное значение для профессий [Freidson, ibid, p. 187].

Алгоритм взаимоотношений и переговоров профессиональных ассоциаций с государственными органами власти достаточно отработан и устойчив. Э. Фрейдсон описывает их как относительно старые и единообразные процедуры на протяжении многих лет со времен эры прогрессивизма: лидеры профессиональных ассоциаций ищут законодательного покровителя (спонсора) в столице государства, для проведения законопроекта, устанавливающего креденцию и работу «консультирующих» членов законодательного органа, с целью достичь их поддержки или по крайней мере ослабить или нейтрализовать оппозицию других профессиональных ассоциаций. Сопротивление признанных профессий (established professions) процессу становления новых профессиональных практик и, соответственно, деятельности связанных с ними профессиональных ассоциаций может быть фактором, существенно затрудняющим это становление, несмотря на то что сам процесс

лицензирования – довольно простая техническая процедура. Так было, например, в случае социальной работы, из-за определенной оппозиции клинических психологов и психиатров. В становлении профессии медсестры трудностей в законодательном становлении статуса было меньше, пока это не касалось развития независимой практики медсестер [Freidson, 1986, p. 188]. Основная задача в этих процессах - поддерживание положения на рынке труда и борьба с конкурентами законными методами (касающимися, например, ограничений в сфере рекламы) [Freidson, ibid].

Другой стороной взаимодействий государства и профессиональных ассоциаций является осуществление ими роли посредников в проведении экспертизы. Так, прямое влияние американских юристов на устройство государства осуществлялось через участие в поправках в государственной конституции[21].

Профессионализация в различных социо-исторических контекстах: место профессиональных ассоциаций

Создание профессиональных ассоциаций – важный этап создания новых организаций и видов профессиональной деятельности, в целом развития профессиональных структур современных обществ. Особенности этого шага в разных социо-исторических условиях определяются различиями в институтах, которые регулируют этот процесс, и особенно роли государства в нем.

Опыт исследования последовательности профессионализации достаточно велик и позволяет сделать некоторые обобщения. Прежде всего, «классическое» направление исследований этого процесса, основанное на англо-саксонском подходе к его пониманию как достижения видом занятости (occupation) статуса профессии (profession), развивалось в основном в середине прошлого века. Так, Т. Кэплоу обосновал последовательность эволюции профессиональных групп в достижении статуса профессии, которая начинается с учреждения профессиональной ассоциации, затем следуют: изменение названия вида профессиональной деятельности; развитие кодекса этики; длительная агитация за получение поддержки государственных властей (public power); одновременное развитие условий для обучения [Caplow, 1954]. Этот подход был развит Э. Хьюзом в его теории естественной истории профессионализма (“the natural history of professionalism”) [Hughes, 1958]. Но особенно известна работа Г. Виленски [Wilenski, 1964, p. 137-158]. Анализируя историю 18 профессий (occupations)

[21] О выявлении такого сотрудничества говорит Т. Холидей: ассоциации спрашивались: 1) были ли они вовлеченными во внесение поправок в конституцию государства между 1970 и 1980 гг. 2) предпринимали ли они основные действия по предложению и написанию вчерне конституционных поправок; 3) предпринимали ли они минимальные действия в подготовке докладов или комментариев для соответствующих властей, включая законодательные органы и конституционные комиссии. См. [Halliday, 1987].

в США, он определил общий алгоритм предпринимаемых в исторической перспективе становления шагов: вид занятости становится полноценным занятием, на полный рабочий день; предпринимаются шаги по развитию инфраструктуры для получения образования, в том числе через *профессиональные ассоциации*: учреждение школ/курсов, сотрудничество с университетами, разработка обучающих программ, ученых степеней и т.д. Важным моментом является то, что в процессе этой работы инициирующая роль принадлежит образовательным структурам – именно они обычно создают эффективные профессиональные ассоциации, а не наоборот. Поэтому следующий этап – формирование *профессиональной ассоциации* как логического завершения такого рода профессионального образования (предписанного обучения).

Исторический анализ показывает, что профессиональные ассоциации создаются для того, чтобы способствовать получению более высокого статуса и созданию лучших условий конкуренции с менее компетентными работниками, практикующими в одной и той же сфере. Для этого членство в ассоциации ограничивается участием более квалифицированных или статусных (обладающих большим престижем) практиков. Членство в признанных профессиональных ассоциациях предоставляло более высокий статус, который в свою очередь давал возможность более высокооплачиваемой работы.

Следующий этап в рассматриваемой структуре профессионализации - настойчивая политическая агитация за законодательную поддержку становящегося вида профессиональной деятельности. Там, где еще недостаточно определена сфера компетенций, целью является законодательная поддержка названия профессии (например, зарегистрированные инженеры в США). Там же, где сфера компетенции вполне определена, законодательная поддержка требуется для борьбы с неквалифицированными практиками, с целью объявить их деятельность в этой сфере преступлением. И, наконец, завершением профессионализации служит утверждение формального кодекса этики, включающего правила, направленные против неквалифицированных и недобросовестных работников, а также на сокращение внешней конкуренции. Эта модель становления профессии (осуществления профессионального проекта) и роли профессиональных ассоциаций была достаточно влиятельна и часто использовалась практически, как «план игры ‘как достичь профессионального статуса’» [Neal, Morgan, 2000, p. 11], а не образец анализа социо-исторических условий профессионализации.

В то же время в других обществах алгоритм роста профессионального статуса группы и роли профессиональных ассоциаций мог быть совершенно иным. Так, в отношении высокостатусных профессий в Германии были показаны пять этапов государственной интервенции в их сферу деятельности. Роль профессиональных ассоциаций при этом связана с

государственным законодательством и обязательностью членства в них. Эта последовательность определялась следующим образом: 1) законодательное регулирование обучения определенной профессии (занятия); 2) законодательное регулирование и обучения определенной профессии (занятия), и лицензирования; 3) законодательное регулирование обучения определенной профессии (занятия), лицензирования и кодекса практики; 4) законодательное регулирование (как в п. 3), но с камералистской системой (cameralist system) в рамках публичного права, включая обязательное участие в профессиональной палате; 5) законодательное регулирование как в п. (4), включая при этом узаконенные правила поведения [Fleischmann, 1970. Цит. по: Neal, Morgan, 2000, p. 12].

В дальнейшем эта последовательность анализировалась с точки зрения различий в историческом контексте в перспективе общеевропейской унификации [Neal, Morgan, 2000, p. 9–26], роли в этом процессе институтов образования и подготовки, включая институты лицензирования и аккредитации [Wise, 2005, p. 318–331], в том числе международные. Так, анализируя эту последовательность на материалах профессиональных ассоциаций Великобритании и Германии в последние десятилетия, Нил и Морган отмечают, в качестве важной ремарки к роли профессиональных ассоциаций в Великобритании, что, оставаясь ответственными за профессиональное образование, они вынуждены идти на компромисс в отношении традиционно понимаемой автономии профессий. Это происходит в виду таких инициатив Европейского Союза, как директивы профессиональной прозрачности (professional transparency). В случае же Германии государство - традиционный инициатор лицензирования и профессий, оно ответственно за университетскую систему в целом. Добровольные национальные профессиональные ассоциации создавались сначала на местном уровне для регулирования профессии и законодательной защиты их сферы практики (деятельности). А затем, после создания государства в Германии в 1871 г., эти ассоциации преследовали главную цель – достижение законодательной поддержки и государственного регулирования профессий.

Таким образом, процессы профессионализации и роль профессиональных ассоциаций в них вариативны в зависимости от социо-исторического контекста. Исследователи выделяют два основных направления этих процессов: «путь снизу вверх» – от произвольной деятельности заинтересованной профессиональной группы - к усилиям по легитимации своего статуса, и «путь сверху вниз», при котором государство играет активную интервенционистскую роль в инициировании и администрировании профессий. В упомянутом сравнительном исследовании английского и немецкого опыта эти различия объяснялись историческими особенностями: так, тип, характерный для Англии, связывался с развитием капитализма в этой стране и укреплением профессий и их услуг на рынке,

сильная роль государства в Германии – с необходимостью централизации страны и укрепления ее военной мощи на континенте. В результате в первом случае модель профессионализации обычно формировалась исходя из спонтанной профессиональной деятельности по сохранению своего статуса. Во втором случае профессионализация происходила сверху вниз, и государство играло активную роль в администрировании профессий.

В создании самой профессиональной ассоциации также сформировались определенные алгоритмы. Примером может послужить создание профессиональной ассоциации в сфере экологии и здоровья. Оно включало в себя следующие шаги: 1) выявить и собрать вместе группу людей, желающих создать ассоциацию; 2) проверить правовые требования по созданию ассоциации; 3) написать короткое предложение (заявку, план), где определить миссию, предполагаемые функции, критерии членства, структуру и правила, а также первоначальные финансовые требования; 4) создать фонд путем взносов ключевой группы (core) для покрытия первоначальных расходов (почтовые расходы и т.д.); 5) написать список потенциальных членов и ознакомить их с планом; 6) организовать встречу или серию встреч потенциальных членов, обсудить план или переработать его, если это потребуется; 7) создать ассоциацию (включая правовую регистрацию, если это необходимо) и объявить прием заявлений для участия; 8) создать банковский счет на имя ассоциации, одновременно с ее установлением; 7) провести встречу по инаугурации и избрать официальных представителей; 8) выработать приоритеты ассоциации [Fitzpatrick, 2002].

Пример практического опыта создания новой организации на основе слияния двух организаций интересно увидеть в кратком манифесте руководителя новой профессиональной организации в сфере библиотечного дела и информации. Систематическая работа по созданию инфраструктуры этой организации включила следующую последовательность действий: первая фаза конструирования, или период перехода (около полутора лет), предполагала создание инфраструктуры новой организации: систему управления, масштабы подписки, положение о филиалах, структуры квалификаций, кодекс этики, финансирование групп, портфолио предприятий. Этот процесс осуществлялся через комитеты, контролирующие структуру управления, профессиональную деятельность и профессиональное развитие, регулярную отчетность перед Советом новой ассоциации и связь с широким кругом рабочих групп, чтобы представлять различные отраслевые интересы профессии, доказывая, что планируемое «объединение организаций приносит новую ценность, заключающуюся в том, что сумма больше чем части» [McKee, 2002, p. 55-56].

Типы профессиональных ассоциаций

Типы профессиональных ассоциаций разнообразны и шире какой-либо одной из юридически форм. Их можно классифицировать по различным основаниям.

Наиболее общим основанием служит уровень управления. Так, Т. Холидей отмечает, что профессиональные ассоциации организованы на каждом уровне управления – столичном или локальном, государственных, крупных национальных ассоциаций. Они различаются по количеству членов (от нескольких десятков до сотен тысяч). Выделяют ассоциации специалистов, этнических, религиозных и гендерных групп; практиков государственной (бюджетной) или частной сферы, практиков различных видов трудовых организаций, а также организаций, созданных для особых задач, которые могут группироваться в зависимости от общих целей, в решение которых они вовлечены, таких, например, как реформа судебной системы [Halliday, 1987].

Актуальна классификация по основным целям деятельности и выбранным способам их достижения (например, ассоциации, нацеленные главным образом на профессиональное развитие членов профессиональной группы и активно продвигающие с этой целью проекты по развитию сети обучения, или ассоциации, главной целью которых является достижение правового статуса, законодательных рамок деятельности и т.д.

Социологами профессий выделяются следующие типы ассоциаций по функциям: 1) тип «научного сообщества», сходного с университетом, 2) тип «представительной ассоциации», ориентированной на государство, 3) тип «профсоюзной организации», ориентированной на защиту прав членов профессиональной группы и их контактов с потребителями услуг; 4) тип «регулятивной» ассоциации, нацеленной в основном на регулирование, сертификацию, экзамены своих членов. При этом типы могут комбинироваться и изменяться с изменением преобладающих функций [Burrage, Torstendahl, 1990, цит. по: Лукша, 2001].

Имеют место подходы к типологизации профессиональных ассоциаций по характеру программ, организационной структуре, способам взаимодействия с другими акторами (государственными структурами, клиентами, предприятиями и т.д.), а также характеру обратной связи с профессиональным сообществом; активности и результативности предпринимаемых действий и т.д.

Функции профессиональных ассоциаций

Задачи, решаемые профессиональными ассоциациями в сфере определенной профессиональной практики, с одной стороны, остаются по сути неизменными, но с другой стороны, уточняются, усложняются и трансформируются в современных условиях.

Профессионалы в эпоху реформ: динамика идеологии, статуса и ценностей

К числу традиционных задач профессиональных ассоциаций относятся рассмотренные выше, связанные с профессиональным развитием профессионалов-практиков, взаимодействием с государством по поводу гарантий и способов социального закрытия от непрофессионалов и профессионального контроля, решением задач повышения статуса профессиональной группы и защиты от конкуренции, поддержанием профессиональной культуры, саморегуляцией и кодексом профессиональной этики.

Отдельно следует выделить функцию социализации работников в меняющихся условиях. Выполняя ее, профессиональные ассоциации способствуют объединению работников, определяют стандарты профессиональной работы, устанавливают границы, стандартизируют методы работы и формы профессиональной лояльности.

Эти задачи трансформируются и усложняются в меняющихся условиях. Обобщая направления изменений, на которые работают эти задачи, М. Ноордегграаф предлагает рассматривать их с точки зрения формирования следующих механизмов структурирования работы, легитимизации профессионального пространства и регулирования практик работы – или, говоря в общем, решения задачи, которую исследователь определил как направленность на то, чтобы «делать и переделывать профессионалов»:

- *когнитивный механизм*: школьное обучение, послешкольное образование, обучение по месту работы, приобретение знаний, умений, проведение конференций, выпуск и распространение книг, газет и журналов;
- *нормативный механизм*: критерии членства, критерии отбора, барьеры входа, сертификаты, кодексы поведения, санкции и дисциплина;
- *символические механизмы*: ритуалы перехода, истории, герои, кодексы этики, идеалы служения и миссии [Noordegraaf, 2011, p. 469-470].

Что касается внутренних условий деятельности практиков, регулируемых в том числе профессиональными ассоциациями, то следует упомянуть о модификациях функции *профессионального контроля* (как было упомянуто выше, он отличается от менеджериального контроля и прямого надзора (иерархии), контроля потребителей, конкуренции (рынка), а также самоконтроля и доверия (сети)). Организационная логика подчиняет логику профессионализма, профессионалы все чаще включаются в организационные иерархии и подчиняются их правилам [Evetts, 2011, p. 406-422].

Профессиональные ассоциации способствуют распространению нормативных правил относительно организационного и профессионального поведения [Noordegraaf, 2011, p. 468]. Они рассматриваются как важные *внеорганизационные* формы социальной организации. Один из основных механизмов, используемых профессиональными ассоциациями для социализации профессионалов в новых условиях и включения их в организационные структуры – специализированная профессиональная учеба,

включающая проблемы эффективности производства, планирования, финансовых систем, рисков, управления, лидерства и т.п. [Noordegraaf, 2011, p. 466]. Таким образом, профессиональные ассоциации способствуют включению профессий и профессионалов в логику организаций, ограничивая профессиональный тип поведения. Исследователи отмечают это как *особую функцию ассоциаций в эру менеджериализма* [Noordegraaf, 2011, p. 468], делающую их более ориентированными на рынок, на предпринимательское поведение. Соответственно, они способствуют созданию новых образцов профессиональных карьер.

Важная характеристика изменяющейся роли профессиональных ассоциаций связана с ростом потребности в регулировании профессиональной деятельности со стороны правительства Европейского Союза, в новых подходах к экспертированию управления на уровне всего европейского региона и управлению экспертизой, а также в развитии научно-технических направлений. Это приводит к новому пониманию *европейских профессий* [Oligatti, 2008, p. 545-565], объединяющему традиционно сосуществующие подходы к профессиям, англо-саксонский и континентальный. В основе этих изменений ЕС-ориентированные фундаментальные стандарты [Oligatti, 2008, p. 564]. Приведенное выше сравнительное исследование процессов профессионализации и роли в них профессиональных ассоциаций в странах Европы также показывает, что становление ведущей роли Европейского Союза в администрировании, обучении и лицензировании профессионалов в Европе приводит к становлению новых форм так называемой *Евро-профессионализации*, сходной с типом профессионализации, в которой главную роль играют государственные структуры. В данном случае они замещаются ролью структур правительства ЕС [Neal, Morgan, 2000, p. 9–26]. Так, анализируя процесс появления новой профессии эко-аудитора в масштабах Европейского Союза, исследователи отмечают роль ЕС как супергосударства. Эко-аудит был создан государством, финансируем и контролируем государством и будет оставаться высоко интегрированным с государством – через мониторинг индустриальных процессов и их соответствие стандартам ЕС [Neal, Morgan, 2000, p. 23].

В качестве новой важной функции профессиональных ассоциаций исследователи рассматривают также их вклад в изменения, инновации и распространение технологических новшеств [Greenwood, Sudday, Hingins, 2002, p. 58-80; Swan, Newell, 1995, p. 847-874].

Корректировки вносятся также в роль и задачи профессиональных ассоциаций, связанные с такой характеристикой профессий в западном контексте, как *автономность и свобода действовать по своему усмотрению* (autonomy and discretion*)*. Главная причина для этого усматривается в том, что очень часто профессионалы сталкиваются со сложными, порой уникальными ситуациями, которые не могут быть решены прежними

методами и требуют решения, основанного на особых знаниях и опыте специалистов. С другой стороны, такая необходимость диктует и особую роль выработки этических правил, объединяемых в кодекс этики, которые призваны регулировать действия с точки зрения высоких профессиональных требований. Поэтому свобода действий создает потребность в *этическом сознании* практиков, выработке подходов к профессиональным стандартам, которыми должны руководствоваться практикующие профессионалы при принятии решений. Выработка и отстаивание этических правил (кодекса этики) и профессиональных стандартов также становится усложняющейся функцией профессиональных ассоциаций [Handbook…, 2013, p. 9].

И наконец, роль профессиональных ассоциаций *в отношениях с государством* также переосмысливается в направлении расширения роли ассоциаций как коллективного актора в гражданском обществе. Так, определение новой роли ассоциаций для надзора (supervision) в сфере образования означает, по мнению исследователей, движение вперед от традиционных забот ассоциаций к распространению их деятельности на сферу неотложных социальных проблем. В рамках формирующегося общества знания профессиональные ассоциации имеют в своем распоряжении ценный ресурс – экспертные компетенции. Это дает возможность вносить вклад, в рамках возможностей организации, в благосостояние общества [Wilke, 2012, p. 3].

Библиографический список

Лукша О.В. Профессиональные группы: модели измерения профессионального статуса. Диссертация… кандидата социологических наук. М., 2001.

Abbot A. The system of Professions. An Essay on the division of expert labor. 1988 [1992].

Caplow T. The sociology of work. University of Minnesota press, 1954.

Evetts J. A new professionalism? Challenges and opportunities // Current sociology. 2011. Vol. 59. № 2. Monogr. 2 P. 406-422.

Fleischmann E. Die freien Berufe im Rechstaat, Dunker and Humbolt, Berlin. 1970.

Freidson E. Professional powers. A study of institutialization of formal knowledge. University of Chicago press, 1986.

Halliday T. Beyond monopoly: Lowers, state crises, and professional empowerment. The University of Chicago Press, 1987. XIII.

Greenwood R., Sudday R. and Hingins C.R. Theorizing change: the role of professional association in the transformation of institutionalized field // The Academy of Management Journal. 2002. 45 (1). P. 58-80.

Handbook of policing, ethics and professional standards / Ed. by A. MacVean, P. Spindler and Ch. Solf, New York Routledge, 2013. P. 9.

Fitzpatrick M. The development of professional associations / Environment health service in Europe. Copenhagen, DNK WHO Regional Office for Europe. 2002.

Hughes E. Men and their work. Free press: New York, 1958.

Larson M. The rise of professionalism: a sociological analysis. Berkeley, CA: University of California Press, 1977.

Macdonald K.M. The sociology of the professions. Sage publications, 1995. P. 96.

McKee B. A new professional association: Work in progress // New Library World**.** 2002**.** Vol. 103. Iss. 1/ 2. P. 55-56).

Neal M., Morgan J. The Professionalization of Everyone? A Comparative Study of the Development of the Professions in the United Kingdom and Germany // European Sociological Review. Mar 2000. 16, 1. Academic Research Library. P. 11.

Wise A.E. Establishing Teaching as a Profession: The Essential Role of Professional Accreditation // Journal of Teacher Education. 2005. № 56. P. 318–331.

Burrage M., Torstendahl R. (eds.) Profession in theory and history. London: Sage, 1990.

Noordegraaf M. Remaking professionals? How professions and profefssional education connect professionalism and organizations // Current sociology. 2011. Vol 59. № 4. Monogr. 2. P. 469-470.

Oligatti V. The European learned professions and the EU higher education project // European societies. 2008. Vol. 10. № 4. P. 545-565.

Neal M., Morgan J. The Professionalization of Everyone? A Comparative Study of the Development of the Professions in the United Kingdom and Germany // European Sociological Review. Mar 2000. 16, 1. Academic Research Library. P. 9–26

Swan J.A. and Newell S. The role of professional associations in technology diffusion // Organization studies. 1995. 16(5). Pp. 847-874.

Wilke H. Supervision in the knowledge society. The role of Professional Associations as actors in civil society. Beitrage zur Beratung in der Arbetswelt. Heft 1 2012.

Wilenski H. The professionalization of everyone? // American journal of sociology. 1964. 70(2). P. 137-158.

Н.А.Мартьянова, Санкт-Петербург

ПРИРОДА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СООБЩЕСТВ: СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ РЕТРОСПЕКТИВА

Вопрос о сущности и специфике профессиональных сообществ всегда актуален для социологов, поскольку все нюансы межличностных, внутригрупповых, межгрупповых отношений и связей имеют место в профессиональной среде. Кроме того, профессиональные сообщества как особая социальная группа взаимодействуют с другими группами и обществом в целом, оказывая на них прямое или опосредованное воздействие. Соответственно множество проблем, связанных с этими явлениями, нуждается в социологическом анализе.

Профессиональные объединения (группы, сообщества, ассоциации) имеют продолжительную историю. В Европе средневековые цеха трансформировались в разные формы объединений. В России существовали гильдия купцов, союзы хлеботорговцев, мануфактурщиков, пивоваров и т.д. Главной целью существования таких сообществ является профессиональное общение коллег и единомышленников, в ходе которого за счет постоянного обмена знаниями между участниками обеспечивается их личностное и профессиональное совершенствование.

Классическая и современная социология неоднократно обращалась к исследованию профессиональных организаций. Есть множество подходов к их рассмотрению, и в данной статье мы остановимся на самых значимых и популярных из них. Начать следует с наиболее типичной и распространенной модели рассмотрения профессиональных объединений, наблюдаемой нами практически во всех концепциях классиков социологии, в которых имеет место понимание *профессионального сообщества как социального института.* Г. Спенсер, Э. Дюркгейм, М. Вебер, Т. Парсонс, Р. Мертон и другие авторы исследуют различные аспекты институционализации профессии, делая акцент на профессиональном этосе и профессиональных объединениях. Так Г. Спенсер считал усложнение профессий существенной чертой цивилизованного общества. Профессиональные объединения складывались для оберегания, поддержания, приумножения, то есть «приращения жизни», подобно тому, как врач увеличивает количество жизни, художник увеличивает эмоции и приятные чувства, историк и литератор возвышает умственные состояния человека, ученый и учитель повышает ясность ума [Spencer, 1986, p. 153]. Ф. Теннис, М. Вебер, Г. Зиммель также писали об увеличении числа профессий, основанных на применении науки разума, как о признаке городского общества [Хьюз, 2012, p. 49].

Говоря о классиках, стоит отметить, что Э.Дюркгейм фактически наметил основные теоретические траектории, по которым впоследствии

развивалась социология профессий. Самыми важными среди этих траекторий являются:

- Наличие мощной альтруистической составляющей в труде профессионалов;
- Профессиональная мораль как один из важнейших компонентов саморегулирования профессиональной деятельности;
- Рост влияния профессиональных сообществ в широком социальном контексте;
- Противоречия, возникающие в процессе разделения труда, когда углубляющаяся специализация приводит к выхолащиванию профессионализма в условиях крупномасштабного производства;
- Значимость социального института профессий в разные исторические эпохи, особенно в Средневековье [Абрамов, 2005, с. 46].

Профессиональная группа по Э.Дюркгейму – это общественный институт, создающий и поддерживающий положительные социальные образцы поведения. Э. Дюркгейм, таким образом, отводил профессиям важнейшую роль в становлении органической солидарности, утвердив идею о профессиональных группах (корпорациях) как оплотах солидарности, как интеллектуальной и нравственной однородности, естественным образом возникающей в результате занятия одной профессией. Он видел в них моральную силу, способную сдерживать натиск различных форм индивидуального эгоизма. Эмиль Дюркгейм также подчеркивал значимость профессиональных объединений как долговременных общественных институтов: «только имеющие качества постоянства достойны нашей воли к ним, и только длительные удовольствия достойны наших желаний» [Дюркгейм, 1996, с. 14]. Образ сообщества представлен по образцу идеально защищенного тела: представлять его как организм, однородный и гармоничный внутри, полностью очищенный от всех чуждых сущностей. Организм и сообщество одинаково мягкие изнутри и колючие снаружи [Дюркгейм, 1996, с. 34-56].

М. Вебер, в свою очередь, определил такие ключевые характеристики профессионала как *рациональность*, то есть деятельность на основе науки и знания технологий в своей области, и *служение*, то есть следование моральному обету, профессиональному этическому кодексу [Вебер, 1990, с. 707-735]. Общим для данных авторов является акцент на нравственно-этической составляющей профессиональной деятельности. Можно сказать, что служение на благо обществу, содействие его сплоченности становится одной из главных функций профессии, определяющей и утверждающей профессию как социальный институт.

Не менее популярно среди социологов понимание *профессионального сообщества как социальной общности*. Хотелось бы четко обозначить грань между понятиями «социальный институт» и «социальная общность». Несмотря на их кажущуюся схожесть именно в контексте понимания

феномена профессии, социальный институт как таковой предназначен для выполнения специализированной общественно значимой функции и сконструирован в большей мере искусственно. Тогда как социальная общность формируется естественно, она более обособленна и самоуправляема. В ней действуют неформальные нормы, в то время как социальный институт характеризуется, прежде всего, формальными нормами и целями. Профессиональное сообщество как некую обособленную общность можно, вероятно, определить понятием Gemeinschaft Ф.Тенниса.

В целом под профессиональным сообществом с точки зрения социологии понимается совокупность взаимодействующих индивидов и групп, обладающих профессионализмом, и реализующих свой человеческий капитал в институциональных структурах. Однако важно добавить, что это не просто объединение индивидов, а некое новое образование, имеющее уникальную природу. В этом смысле профессиональное сообщество небезынтересно сравнить с этническим.

Любое сообщество по своей сути всегда «задумывается» по образцу этнического. Как отмечает Зигмунт Бауман, в любом «сообществе» замечательно то, что оно было всегда. «Люди ищут группы, к которым они могут принадлежать безусловно и навсегда в мире, где все движется и перемещается, в котором ничто не является надежным» [Бауман, 2008, с. 196]. Он сравнивает сообщество с родительским домом, дающим все, что может понадобиться для ведения полезной и осмысленной жизни, представляющим целый мир для человека. Сообщество, таким образом, представляет островок уютного спокойствия в бурном море недружелюбия.

Совокупность профессионалов схожа с этническими группами также и тем, что к ней можно одновременно применить понятия общности и общества. По мнению Фердинанда Тенниса, социальные совокупности, к числу которых относятся и профессиональные сообщества, имеют общностный характер постольку, поскольку те, кто в них входит, мыслят их данными от природы или сотворенными сверхъестественным волением; самым простым и наивным образом это выражается в кастовом устройстве Индии. Здесь принадлежность к тому или иному профессиональному сословию считается такой же природной необходимостью, как и сам факт рождения, и вхождение в него кажется само собой разумеющимся, ибо профессиональное сословие – одна большая семья: ее занятие и способ зарабатывать на жизнь, даже если это воровство, представляют собой наследство, которое надлежит сохранять и поддерживать. Следы такого положения дел можно найти во всякой сословности, так как и поскольку абсолютный разрыв со всеми социальными отношениями, установленными рождением, происходит редко и часто невозможен. Поэтому обычно человек смиряется со своей принадлежностью к сословию, к которому относились его родители и предки, и которое, по известному выражению, предназначено

им “богом”, как со своей судьбой, и хотя часто в ней видят тяжкое бремя, привычка и опыт облегчают ее неизменность [Теннис, 2002, с. 196].

В качестве примера можно привести широко известную концепцию «незримого колледжа». Данное понятие, устоявшееся в социальных науках в 70-х гг., изначально относилось к научному сообществу, но также применимо к любой другой профессиональной группе. Незримый колледж означает совокупность профессионалов в какой-либо области, работающих над одним кругом проблем, как правило, в разных организациях и даже странах. Члены «колледжа» формально не связанны друг с другом, но имеют постоянную «обратную связь», собственные неформальные статусы и роли, принятые в своем кругу нормы и ценности. Можно назвать это попыткой профессионалов или общественных организаций обойти бюрократические или денежные препятствия во взаимодействии, передаче накопленного опыта и методов работы. Данные сообщества имеют устойчивую неформальную структуру и функции.

Если также рассматривать профессиональное сообщество как общность, базирующуюся на общей символике и идентичности, то она может быть описана в рамках модели «воображаемого сообщества» Б.Андерсона [Anderson, 1983]. Под «воображаемыми сообществами» понимают больше коллективы, объединенные, прежде всего, общими идентичностями и минимально – сетями непосредственно межличностных отношений [Calhoun, 1991, p. 95-96]. Концепция «воображаемого сообщества» сформировалась, в первую очередь, применительно к исследованию национальных общностей, акцентируя роль ощущения национальной идентичности и принадлежности как фактора консолидации национальных государств в Европе. Однако в современной литературе она разрабатывается и применяется к общностям, возникающим на базе религии, места, гендера, политики, цивилизации, служащих своего рода общими символами, вокруг которых складывается коллективная идентичность, переживание общности. Важной чертой воображаемых сообществ является то, что они формируются на базе непрямых отношений (опосредуемых через общие символы), а не только прямого общения; на нелокальной основе.

Понятие «воображаемого сообщества» может быть удачной рамкой для описания некоторых свойств профессии в той мере, в которой принадлежность человека к ней определяется профессиональной идентичностью и ориентации на общие символы, как маркеры идентичности. Воображаемое сообщество определяется через символы, которые обозначают общность и маркируют идентичность [Щепаньская, 2011, с. 88]. Эта концепция открывает путь исследованию «символического конструирования сообщества», то есть роли разделяемых символов в определении границ сообщества, принадлежности к нему и его стратификации. А.П. Коэн определяет сообщество через ориентацию на общие символы, считая, что реальность сообщества в восприятии людей

заключается в их принадлежности к общему полю символов [Cohen, 1985, p. 14].

Иными словами, профессия имеет свою собственную «культуру», понимаемую как систему разделяемых всеми ее членами общих смыслов, основанную на сходных или совместно осуществляемых видах деятельности, позволяющую профессионалам противостоять внешней среде, сохраняя внутреннее единство. Это означает, что в некотором смысле имеет место понимание *профессии как субкультуры*. К ней относятся как знаковые (символы, атрибуты, фольклор), так и социально-поведенческие (формы общения, нормы, стереотипы поведения) компоненты субкультур [Романов, Ярская-Смирнова, 2005, с. 15]. Профессиональная субкультура, таким образом, это те устойчивые латентные знания и связанные с ними практики, «правила игры», принимаемые как должное людьми опытными, и непривычные для новых членов группы. Если какая-либо профессия обладает давними и устойчивыми традициями (например, врачебное дело), то ее повседневные практики популяризируются и воспринимаются обществом как нормальные, необходимое для представителя данной профессии атрибуты. В конечном счете, можно говорить о формировании «особого типа» личности и особого мировоззрения, связанного с принадлежностью к профессии. Так, например, Р. Мертон в своем исследовании бюрократии доказал влияние бюрократической структуры на формирование личности чиновника [Мартьянова, 2007, с. 153-158].

Не менее интересным, по нашему мнению, является подход к исследованию *профессионального сообщества как совокупности социальных сетей и связей*.

Нельзя не отметить, что «сеть» как метафора отражает саму суть внутренней структуры общества начала XXI века, выражающуюся, прежде всего, в возросшей роли информации, которая становится главным проводником большинства функций и ценностей общества [Круглов, 2005, с. 2]. Трансформации подверглись практически все аспекты общественной жизни: от культуры, науки и образования до системы управления. Сети продуцируют новые идеи и идеологии в политике, способствуют формированию новых концептуальных схем и дискурсов [Мартьянов, 2012, с. 160-176]. Насыщенный информационный обмен, построенный на использовании систем электронной коммуникации, стал основным источником функционирования сетевого общества.

Сети становятся структурной основой профессиональной деятельности. Тип «кочевой сетевой работник» становится все более значимым и способствует распространению интернациональных профессиональных связей. Это является отражением более широкого процесса, в результате которого аккумуляция в рамках сети – то есть, кого ты знаешь, – явно становится более важной, нежели то, что ты знаешь. А это происходит благодаря новым важным видам использования знания в рамках организаций

и между ними. Пока знание остается неявным, неформальным и получаемым через особый личный опыт, организационный успех зависит от доступа к такой информации. Чем больше конструируется формальных и особенно неформальных сетей, тем больше возможностей создавать и передавать подобное неявное знание и делиться им, а также накапливать новый капитал [Урри, 2012, с. 399]. Можно сказать, что интеграция сетей в производство знания благотворна для выработки новых типов знания, к примеру, профессиональных норм и стандартов.

Ключевая идея здесь – «сила слабых связей». Знаменитое исследование М. Грановеттера показало, что обширные дальние знакомства, слабые информационные потоки критически важны в различных социальных процессах (таких как поиск работы и пр.) [Granovetter, 1988, p. 203-233]. Эти важные дальние знакомства связывают людей с внешним миром, обеспечивая мост, который не может дать ближайшее окружение.

Сетевые связи трактуются как не имеющие стоимости, но налаживание и поддерживание связей обходится недешево. Необходимы коммуникации, путешествия, встречи, актуализирующие социальные связи. Это утверждение восходит к работам Л. Коузера, утверждавшего, что людей связывает в большей мере вербальный конфликт, чем вербальное согласие, поскольку при конфликте возникает необходимость «трудиться над коммуникацией» [Барсукова, 2007, с. 92]. Эта дорогая работа составляет вещество социальной жизни и включает время, пространство, деньги, ресурсы, риски, удовольствия и т.п. Дэвид Лодж описывает то, как сети профессионалов вынуждены тратить время на поездки ради совещаний, в результате которых сеть всего лишь воспроизводит себя через периодические личные встречи ради закрепления дальних знакомств [Lodge, 1983]. В ходе таких встреч формируется комплексный многослойный «сетевой капитал», в который входит дружба, власть, проекты, рынки, информация, слухи, сделки, интриги, сплетни и т.д. Это и есть самый ценный товар для профессионалов с точки зрения сетевого подхода. Для сетей крайне важны встречи, коммуникации и путешествия через пространство-время именно для того, что сформировать и «зацементировать» дальние знакомства на какой-то период. Все они в совокупности образуют социальный капитал как систему социальных связей и способов взаимодействия с другими, способность создавать социальные группы, которые помогают человеку решать его жизненно важные задачи.

Таким образом, профессиональные сообщества необходимы для накопления сетевого капитала и для его улучшения посредством позитивной обратной связи, что является непременным атрибутом сетевых практик. Сеть функционирует только тогда, когда «активируется» через личное взаимодействие профессионалов. «Активация сети» случается, когда данное взаимодействие более менее регулярно и обязательно, гарантом чего выступают профессиональные объединения. Следовательно, сами профессии с точки зрения сетевого подхода можно охарактеризовать как сетевые или

«осетевленные» (networked) сообщества (связаны с процессом «осетевления» - «netwotking», который иногда транскрибируется как «нетворкинг»; данный термин пока не общепринят, но уже имеет распространение в русском языке).

Сильной стороной данного понимания профессиональных сообществ является, на наш взгляд, охват как формальных, так и неформальных, латентных аспектов профессиональной деятельности. Профессиональная группа постепенно перестает мыслиться как раз и навсегда установленная, этически «зацементированная» структура, включающая в себя группы узких специалистов, обладающих высоким статусом, материальным достатком и четко определенными образцами поведения.

Конечно, изучение природы профессиональных сообществ как сложного социального феномена не ограничивается приведенными здесь исследовательскими альтернативами. Можно их рассматривать как совокупность всех или части рассмотренных характеристик. К примеру, социолог Р.Абрамов составляет синтетическую модель профессии, включающую наиболее значимые критерии отнесения к профессии. Во-первых, для профессионала необходимо специальное образование, наличие которого подтверждено документально. Во-вторых, профессиональная деятельность является основным источником доходов профессионала. В-третьих, для профессионала более важным, по сравнению с материальным вознаграждением, становится вознаграждение символическое, выражаемое в форме признания профессиональных заслуг в кругу себе подобных. В-четвертых, можно говорить о профессиональном habitus, который выстраивает членов профессионального сообщества в социальном поле так, что вместе они создают контур, по которому только и может двигаться каждый из них. Профессиональные ассоциации, профессиональный этос, общие социальные интересы, идеология профессионализма – все это элементы, которые объединяет в систему профессиональный habitus [Абрамов, 2005, с. 74].

Наконец, если обращаться к современным веяниям, нельзя не отметить концепцию краудсорсинга, суть которой в контексте изучаемого предмета можно свести к тому, что в современном обществе профессии «растекаются» и на их место приходит «коллективный разум» (от англ. crowd - толпа). Данный подход, как нам кажется, перспективен, интересен и требует последующего детального научного анализа.

Библиографический список

Абрамов Р. Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии. – М.: КомКнига, 2005.

Барсукова С.Ю. Жесткость мягких сетей. Рецензия на книгу: Сеннет Р. Коррозия характера / Пер. с англ. В.И. Супруна, 2004 // Экономическая социология, 2007, Т.8, №1.

Бауман З. Текучая современность / Пер. с англ. Под. Ред. Ю.В. Асочакова. – СПб.: Питер, 2008.

Вебер М. Наука как призвание и профессия // М.Вебер Избранные произведения / Пер. с нем. – М.: Прогресс, 1990.

Дюркгейм Э. О разделении общественного труда / Пер. с фр. А.Б. Гофмана, примечания В.В. Сапова. М.: Канон, 1996.

Иванов О.И. Производство и воспроизводство социального капитала на основе человеческого потенциала // Материалы Всероссийской научной конференции «Социальный капитал современного общества» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://journal.spbu.ru/?p=9056 (дата обращения: 28.02.2013).

Круглов А.Ю. Формирование методологии социологического исследования на основе использования технологии компьютеро-опосредованной коммуникации // Автореф дис….д.социол.наук, СПб, 2005.

Мартьянов Д.С. Трансформация концептуальной схемы «политика и Интернет» в постглобальном контексте // Политическая экспертиза: ПОЛИТЭКС. Научный журнал. Том 8. № 3. - СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2012.

Мартьянова Н.А. Влияние бюрократической структуры на формирование личности в социологической концепции Роберта К. Мертона // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. №9 (29): Аспирантские тетради: Научный журнал. СПб., 2007 (март).

Романов П., Ярская-Смирнова Е. Антропологические исследования профессий // Антропология профессий: Сб. науч. ст. / Под редакцией П.В. Романова, Е.Р. Ярской-Смирновой. – Саратов: Центр социальной политики и гендерных исследований: Изд-во «Научная книга», 2005.

Теннис Ф. Общность и общество. Основные понятия чистой социологии / Пер. с нем. Д.В. Скляднев. - СПб.: Издательство «Владимир Даль», 2002.

Урри Дж. Мобильности / Пер. с англ. А.В. Лазарева, вступ. Статья Н.А. Харламова. – М.: Издательская и консалтинговая группа «Праксис», 2012.

Хьюз Э. Профессии в обществе // Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности / Под ред. П.Романова и Е. Ярской-Смирновой. – М.: ЦСПГИ, 2012.

Щепаньская Т. Символизация повседневности и неформальный контроль в профессиональном сообществе // Антропология профессий, или посторонним вход разрешен / Под редакцией П.Романова, Е. Ярской-Смирновой (Библиотека Журнала исследований социальной политики). М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2011.

Anderson B. Imagined Communities. London: Verso, 1983.

Granovetter M. The Strength of Weak Ties: a Network Theory Revisited // Sociological Theory, 1988, №1.

Calhoun C. Indirect Relationships and Imagined Communities // Social Theory for a Changing Society / ed. by P. Bourdieu end J.S. Coleman. Boulder, CO: Vestview, 1991.

Cohen A.P. The Symbolic Construction of Community. – London, New York, 1985.

Lodge D. Small Word. - Harmondsworth: Penguin, 1983.

Spencer H. The Principles of Sociology. N.Y.: Appleton-Century-Crofts, 1986. Chap I

А.Н.Родный, Москва

ПЕРВАЯ МИРОВАЯ ВОЙНА – ТУРБУЛЕНТНЫЙ ПЕРИОД ИСТОРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СООБЩЕСТВА ХИМИКОВ РОССИИ.

Рассмотрение истории профессионального сообщества химиков (ПСХ) в 1914-1917 годы в России – это попытка изучения процесса социализации профессиональной группы в условиях «стресса», переживаемого обществом. Причем общества, находившегося длительное время в социально-экономическом и социокультурном кризисе, что особенно ярко проявилось в поражении России в русско-японской войне, народных восстаниях и революционных выступлениях, протестах образованных слоев российского общества, в первую очередь студенчества и профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений. Кризиса, усиленного мировой войной, и приведшего к полной трансформации российского общества.

В настоящее время химики - одно из самых многочисленных профессиональных сообществ, включающее в себя ученых, преподавателей учебных заведений, инженеров, технологов и менеджеров. Оно в значительной степени определяет жизнь социума: его стабильность, безопасность, тенденции развития; ресурсную базу; материальную и духовную культуру. «Химики имеют свой профессиональный язык, систему воспроизводства кадров, систему коммуникаций (журналы, конгрессы и т. д.), свою историю, свои культурные нормы и стиль поведения» [Кара-Мурза, 1988,с.1].

Можно попытаться дать рабочее определение ПСХ, как совокупности специалистов с их коммуникациями, в рамках которой происходит движение химического знания от момента его возникновения до практической реализации. [Родный, 2010,с. 366] Изучение процесса становления и развития ПСХ, в значительной степени определившего научно-технический прогресс индустриально развитых стран, чрезвычайно важно для понимания и реконструкции "исторических" механизмов взаимодействия научных, технологических и образовательных структур социума. В методологическом плане важна взаимообусловленность рассмотрения «человеческого фактора» (социальных, социально-экономических и социально-психологических аспектов истории) и «химического фактора», связанного с вопросами изучения специфики широкого спектра химических объектов (от лабораторных и промышленных реакций до химии в решении глобальных проблем человечества).

Об истоках процесса формирования ПСХ можно говорить, когда возникает зародыш комплекса, связавшего науку, образование и технологии в области химии, и когда появляются специалисты по изучению и практическому использованию химических веществ и их превращений,

способные открыто передавать свой опыт друг другу. В социальном плане это можно характеризовать как профессиональную мобильность специалистов мигрировать из одной сферы материального и духовного производства в другую, занимаясь деятельностью, связанной с генерацией, фиксацией, трансляцией и использованием химических знаний. Такая ситуация возникает в конце XVIII в., когда начинает формироваться ПСХ, как «научно-образовательно-технологический комплекс» [Родный, 2011,с. 85].

До XVIII в. химик, по существу, не идентифицировал себя как представителя определенной профессии. Его профессиональные связи (коммуникации) носили случайный и ситуативный характер. Его интерес к веществам и их превращениям был вызван по преимуществу практикой: будь то поиск лекарственных препаратов, сырья для производства предметов потребления или «алхимического золота» с «философским камнем». Философско-теоретические построения в контексте вещества носили по большей части умозрительный и религиозно-мистический характер. В производстве ремесленники, специализирующиеся на химических операциях, были замкнуты в рамках своих цехов, не имея общей технологической базы для обмена опытом межпроизводственной кооперации.

В последней четверти XVIII – начале XIX вв. произошли важные события, запустившие процесс формирования ПСХ. Во-первых, революционно изменилась когнитивная база науки. Были заложены основы учения о химических элементах. Создана первая адекватная химическая теория (кислородная). Сформулирован основной закон химии (сохранения массы веществ в химических реакциях). Разработана единая рациональная химическая номенклатура веществ. И, наконец, широко введены в лабораторную практику количественные методы исследования химических соединений. Во-вторых, химия обрела институциональную форму своего существования как учебная дисциплина, вначале в рамках медицинских факультетов университетов, а затем на философских, естественнонаучных и физико-математических факультетах и отделениях. И, в-третьих, возникает химическая промышленность в современном ее понимании, основой которой стал процесс получения искусственной соды, вызвавший к жизни целую цепочку технологических процессов получения новых химических продуктов (солей, кислот и оснований). До этого различные химические производства существовали сами по себе и не образовывали технологических систем, связывающих их друг с другом.

В дальнейшем процесс формирования и социализации ПСХ шел с постоянным ускорением. Химическая наука институционально получила прописку в высших учебных заведениях Европы, России и США, и становилась все более востребованной, мощно развивающейся химической промышленностью. Химики социализируются к началу Первой мировой войны, как устойчивые профессиональные группы в рамках национальных

социумов экономически развитых стран и получают возможность заниматься проблемами теоретической химии и ее практическими приложениями. Для этого уже был создан проблемно-институциональный фундамент профессии, его экспериментально-лабораторная база университетов, высших технических школ, промышленных фирм и научно-исследовательских институтов. Такое разнообразие организационных форм способствовало повышению профессиональной мобильности химиков, как в рамках национальных сообществ, так и в международной интеграции научно-технической, образовательной и производственной деятельности.

Формирование ПСХ в России до начала Первой мировой войны

Уже стало привычным для отечественных историков, рассматривая новое время, брать за точку отсчета реформы Петра I. Е.М. Заблоцкий отмечает важную для понимания процесса социализации химиков в российском обществе мысль: “Наряду с существованием известной социальной сословной иерархии в Российской империи в ходе государственных реформ Петра I началось формирование своеобразных ведомственных сословий. Именно создание глубоко продуманной, четкой правительственной структуры обеспечило предпосылки структурирования населения империи на основе принадлежности к той или иной сфере деятельности. Введение “Табели о рангах” способствовало этому процессу постольку, поскольку создавало механизм изменения социального положения людей в зависимости от их реальных заслуг” [Заблоцкий, 2001,с.239].

По-видимому, никто из живших на территории России в конце XVIII – начале XIX вв. не считал себя химиком, так как такой профессии еще не было. Можно говорить о наличии довольно небольшой категории людей, обладавших знаниями о химических веществах, их превращениях, а также навыками и умениями лабораторной и ремесленной практики. И эти люди относили себя к какой-либо корпорации скорее не когнитивно, а институционально. Профессиональная рефлексия шла по линии места службы: военные, горные инженеры, врачи, фармацевты, ученые и преподаватели. Хотя сами термины «химия» и «химик» существовали в социо-культурном дискурсе и в повседневной жизни российского общества. В-первую очередь, это относилось к государственным институтам науки и образования, где имелись такие должности, как академики, профессора, адъюнкты по отделениям и кафедрам «химии» и «химической технологии». К тому же в начале 1780-х годов уже встречается должность “химика” на некоторых государственных промышленных предприятиях. (Лукьянов, 1948, с.107).

Со времен Петра I возникла практика приглашения иностранных специалистов, которые получали всевозможные льготы (ссуды из казны, освобождение от налогов, свободное получение товаров из-за границы для

нужд дела). Приезжие организовывали свои предприятия, были мастерами на государственных заводах, служили чиновниками в правительственных учреждениях, учеными в Академии наук и преподавателями в учебных заведениях. Был и обратный процесс, когда посылались юноши для обучения мастерству и наукам, которым выплачивалось приличное жалованье и давались различные привилегии.

В дальнейшем развитие науки, образования, промышленности, здравоохранения и сельского хозяйства Российской империи способствовало росту численности и расширению профессионального пространства химиков в проблемно-институциональных координатах. Среди основных институциональных кластеров профессионального пространства химиков можно выделить: **академический**, представленный Петербургской академией наук; **вузовский**; **производственный**, интегрирующий химиков промышленности, сельского хозяйства, медицины и других сфер хозяйственной деятельности страны; а также **управленческий** - химики в государственных структурах управления.

Что касается Академии наук, которая, по существу, заложила в России науку и естественнонаучное образование, то это учреждение до самой Октябрьской революции было малочисленным. Оно имело отделения химии и химической технологии, которые занимали ученые с различной профессиональной специализацией и квалификацией. Членами Академии по отделениям химии и химической технологии были естествоиспытатели, врачи, фармацевты, минералоги, металлурги и горные инженеры. И только со второй половины XIX в. академиками стали избирать ученых с высшим образованием, в основном университетским. Надо признать, что заслуга «академиков» была не столько в решении практических задач и в разработке новых химических теорий и методов, сколько в том, что они несли “дух науки” в российское общество, что, в свою очередь, способствовало социализации профессии химика.

Основная масса химиков с высшим образованием до начала Первой мировой войны работала в высших учебных заведениях. Но постепенно доля образованных химиков, занятых в производственной сфере, увеличивалась. Со второго десятилетия XX в. распределение занятости химиков между вузами и производством было уже примерно равным.

По правительственному указу от 1809 г. в России резко повышался социальный статус университетского образования. Чиновникам для их служебной карьеры стал требоваться достаточно высокий образовательный ценз, который давали университеты. В дальнейшем и другие высшие учебные заведения, в том числе технические институты, медицинские и сельскохозяйственные академии, стали предоставлять своим выпускникам такой образовательный ценз.

Перед войной в Российской империи действовало 65 государственных высших учебных заведений [Волков, 2004, с.5]. Химическое, в том числе и

химико-технологические знания, давали 10 университетов, 3 технологических института, 6 политехнических институтов, 1 высшее техническое училище, 2 горных института, 1 артиллерийская академия, 2 медицинские академии и 3 сельскохозяйственных института в 14 городах страны.

Всем химикам на государственной службе присваивались разряды, соответствующие определенным чиновничьим званьям российской империи. Их профессиональная карьера имела довольно жесткую траекторию движения. Пик ее приходился в учебных учреждениях на профессуру, заведование кафедрами и лабораториями; а в различных ведомствах (промышленных, торговых, финансовых, медицинских и сельскохозяйственных) – на руководство лабораториями прикладного характера или на посты управляющих и директоров предприятий химического профиля. Химики, работавшие в частном секторе, как правило, уже не попадали на государственную службу. Впрочем, и обратный процесс, уход с государственной службы в бизнес для российских химиков был явлением достаточно редким. «Государственные» химики предпочитали быть консультантами на промышленных предприятиях, не теряя статуса «служащего».

Несмотря на появление новых учебных заведений в России, специалистов для развивающейся химической промышленности не хватало. Кадровый голод, по мнению О. В. Крыштановской, восполнялся: “1) импортом иностранных специалистов, 2) вынужденным взятием фабриканта на себя функций инженера, 3) слабым контролем за наличием формальных удостоверений квалификации специалиста, что позволяло использовать в качестве инженеров и техников лиц, не имеющих специального образования" [Крыштановская, 1989, с.72].

В 1889 г. из 145 руководителей химических предприятий, получивших техническое образование, 51 был иностранцем. [Ковалевский, 1898,с. 60]. Среди руководителей химических предприятий образовательный ценз иностранцев был значительно выше. Д.И. Менделеев, имея в виду большое значение для промышленности образованных людей, писал, что "... всюду прогресс заводских дел достигается нынче при помощи людей, воспитанных в лабораториях или руководящих ими. Все новейшие виды заводов суть не что иное, как увеличение лабораторий" [Менделеев, 1949, сс. 161-162].

Профессия химика не была престижной в российском обществе. Об этом можно судить по тому, что основная масса высокопоставленного чиновничества рекрутировалась из военных и юристов, а не из естествоиспытателей. [Государственные деятели…, 1995, с. 208]. Но некоторые химики, такие, как тайный советник Д.И. Менделеев, товарищ министра Д.П. Коновалов, генерал и академик В.Н. Ипатьев, достигли высокого социального статуса и способствовали популяризации этой профессии в обществе. Престиж профессии химика в России определялся не

столько практическими успехами - эти достижения были весьма скромны и мало известны широкой публике - сколько достижениями мировой химии и химической технологии вообще.

Несмотря на значительное отставание России от ведущих европейских стран в развитии химической промышленности, все же ее прогресс во второй половине XIX - начале XX вв. был очевиден. Если в начале XIX в. люди с образованием в промышленности были редкостью, то через сто лет картина изменилась. На отдельных заводах (Тентелевском в Петербурге, Ушкова в Елабуге, Лепешкиных в Москве и Иваново-Вознесенске, Евтановича в Риге, братьев Нобелей на Кавказе) были организованы химические лаборатории с привлечением высококлассных специалистов. Так, Обуховский сталелитейный завод, по выражению А.А. Байкова, являлся “академией металлургических знаний” [Кипнис, 1964,с.299].

В химической промышленности с конца XIX в. шел интенсивный процесс укрупнения предприятий и концентрации капиталов. Это особенно явственно ощущалась в южных районах страны, где была мощная топливно-сырьевая для развития промышленности. Доля в строительстве новых заводов, принадлежащих иностранному капиталу, достигала 50%. [Лукьянов, 1966, с.111]. Иностранные предприниматели старались не брать на свои заводы русских специалистов, не доверяя их квалификации и стремясь сохранить секреты технологии. Инженеры на такие предприятия выписывались, как правило, из-за границы [Крыштановская, 1989, с.75]. Иностранцы внимательно следили за научно-техническими достижениями в России, так как чуть ли не половина крупных предприятий была в их собственности. Поэтому изобретения российских ученых и инженеров, не получивших признания на родине, часто перенимались, а через некоторое время эти изобретения импортировались в Россию как собственность того или иного зарубежного предпринимателя.

Химическая промышленность развивалась неравномерно. Например, коксохимические и нефтеперерабатывающие заводы, в основном, принадлежавшие иностранным фирмам, имели технологический уровень лучших заводов Европы и США, а большинство фабрик по переработке растительного и животного сырья были достаточно примитивными по сравнению с теми же предприятиями в экономически развитых странах. Заводы и фабрики даже в одних и тех же отраслях химической промышленности сильно различались по степени использования научно-технических достижений.

В стране практически отсутствовало химическое машиностроение. Почти все оборудование предприятий, включая, например, реакторы, центрифуги, газовые компрессоры, вакуумные насосы, поступало из-за границы [Лукьянов, 1966, с. 180]. В экономике России химическая промышленность не играла ведущей роли, не было отечественных традиций

ведения химических производств, которые бы давали возможность этой отрасли экономики быть на достаточно приличном технологическом уровне.

Участие ученых в делах промышленности было незначительным. Вяло развивалась прикладная наука в вузах. В их лабораториях мало велось исследовательских работ для нужд промышленности и сельского хозяйства. А.Я. Кипнис отмечает, что в России было "... почти полное отсутствие исследований по химической термодинамике, которые были бы направлены на разрешение задач химической технологии» [Кипнис, 1964, с.185].

В какой-то степени связующим звеном между наукой и промышленностью были ученые комитеты и советы при министерствах и ведомствах. Так, при министерстве финансов в 1825 г. был образован Ученый комитет Департамента горных и соляных дел, который очень быстро расширил сферу своей деятельности и вскоре стал центром развития не только горной науки, но и химии. Этому в значительной степени способствовало организация хорошо оборудованной лаборатории для анализа горных пород (Заблоцкий, 2001, с. 243). Заметную роль в развитии химической промышленности сыграл Департамент мануфактур и внутренней торговли при Министерстве финансов. В качестве экспертов, консультантов и сотрудников совета приглашались химики из Академии наук и высших учебных заведений. При Департаменте имелся Комитет по техническим делам, который наряду с разными научно-техническими задачами занимался выдачей привилегий на изобретения и усовершенствования [Колесников, 1993, с. 43].

В России традиционно специалисты недостаточно использовали преимущества патентной системы. В свою очередь, предприниматели компенсировали этот недостаток инновационной деятельности с помощью секретности. На производства доступ чужих строго ограничивался, новые изобретения и разработки до определенного времени не доводились до широкого круга потребителей. Слабая промышленность не была готова к инновационным процессам. Секретность в разработке и внедрении новых технологий, а также нехватка квалифицированных химиков приводили к тому, что наблюдалась тенденция к корпоративности, изоляции отдельных предприятий. А это, в свою очередь, мешало распространению передового научно-технического опыта в рамках промышленности.

Некоторые общественные организации пытались компенсировать неразвитость патентной системы своими силами. Общество содействия успехам опытных наук и их практическим применениям им. Х.С. Леденцова организовало при своей библиотеке первый в стране патентный отдел [Вишневицкий, 1990, с. 136]. В уставе общества было записано способствовать «организации возможно лучшего использования открытий и изобретений на заранее договоренных с изобретателем условиях с тем, чтобы часть прибыли поступила в особый фонд...» [Временник, 1910, с.4].

Профессионалы в эпоху реформ: динамика идеологии, статуса и ценностей

Для социализации химиков большее значение имели различные научно-технические общества. Их в начале второго десятилетия XX в. было несколько десятков в различных городах России. Наиболее крупными с участием химиков к началу Первой мировой войны являлись Русское физико-химическое общество (РФХО) и Русское техническое общество (РТО), имевшие свои территориальные отделения. Ими издавались «журналы», «вестники», «известия», «бюллетени», «труды» и «записки». По уставу РФХО условием вступления в общество являлась рекомендация 3-х его членов и обязанность “заниматься химией, преподаванием химии или ее приложениями” [Козлов, 1971, с. 24]. Важным источником финансирования деятельности общества были личные вклады химиков. Члены общества организовывали научно-учебные выставки, собрания, конференции; выступали в качестве экспертов в государственных и общественных организациях и содействовали решению вопросов при экстренных ситуациях, связанных, например, с отравлением людей пищевыми продуктами.

Политику общества определяли профессора и крупные инженеры. У членов РТО существовала тесная связь с фабрикантами и заводчиками. Для целенаправленной работы создавались комиссии по различным научно-техническим проблемам. Средства, причем немалые, на свою деятельность РТО получало из различных источников. Помимо членских взносов, а в 1913 г только действительных членов было около 1 тыс. чел., поступления шли: от добровольных меценатов; издательской, выставочной и лекционной деятельности; за оказание услуг и эксплуатацию собственности РТО; по линии государственных субсидий (до 30 % бюджета); от финансирования отдельных тем, работ и экспертиз, по линии императорских вкладов. [Русское техническое общество…, 2012, с.1]. РТО было одним из основных центров сбора и распространения технической информации. К началу XX в. центральное РТО в Петербурге располагало библиотекой, техническим музеем, химической лабораторией, физической станцией и фотографической мастерской. Большое внимание РТО уделяло проблемам высшего технического образования. Так, с 1874 г. выпускникам Технологического института в Санкт-Петербурге была установлена стипендия, благодаря которой те могли стажироваться на лучших предприятиях России и Западной Европы.

С 1884 г. было образовано “Общество взаимного вспоможения технологов”. [Филлипов, 1976, с. 178]. В начале 1890-х годов в Москве была организована химическая лаборатория при Обществе содействия и улучшения развития мануфактурной промышленности, где в 1896 г. будущий академик А.Е. Чичибабин получил место помощника заведующего этой лабораторией [Козлов, 1971,с. 298-299].

В 1877 г. было учреждено Политехническое общество при Московском техническом училище. Своей целью оно ставило: "Связать последовательные

выпуски воспитанников общим трудом на поприще научной и практической деятельности, дать им возможность обмениваться приобретенными сведениями, следить за успехами технических наук и промышленности и содействовать своими трудами развитию их в России... Поддерживать живую связь бывших воспитанников с техническим училищем и способствовать успехам технического образования... По мере возможности доставлять окончившим курс в Техническом училище места и занятия, помогать денежными средствами нуждающимся в них, а равно и их семействам" [Прокофьев, 1955, с. 250]. Это было, пожалуй, первое научно-техническое общество в России, стремящееся создать корпорацию на базе одного учреждения с выходящими за рамки конкретных профессий целями социального развития. Число членов общества постоянно росло: от 87 человек в 1877 г. до 1011 в 1916 г., что составляло не менее 1/3 числа окончивших училище [Прокофьев, 1955, с. 251]. Специального химического подразделения в обществе не было. Химики участвовали в работе трех подразделений: инженерно-технологического, технического образования и санитарно-технического. Общество оказало сильное влияние на работу училища. Оно имело свое периодическое издание - "Бюллетень Политехнического общества" - которое просуществовало до 1914 г. В начале XX в. обсуждался вопрос об издании общероссийского технического журнала. Но экономические трудности не позволили осуществить эту идею. В результате настойчивых поисков Политехническому обществу удалось найти компаньона в лице Петроградского общества технологов. Их детищем стало издание "Вестника инженеров", начавшего выходить с 1915 г. Химическая тематика нашла свое отражение в новом издании, инициированным Политехническим обществом совместно с Обществом рижских политехников. Этот журнал "Вестник прикладной химии и химической технологии" стал издаваться в 1916 г. [Прокофьев, 1955, сс. 253-254].

Организационной структурой, которая объединила широкий спектр научно-технических работников, стало "Общество содействия успехам опытных наук и их практических применений им. Х.С. Леденцова". В его деятельности предусматривался широкий спектр инновационных задач, которого, пожалуй, не имело никакое другое научно-техническое общество: "а).содействие научным открытиям и исследованиям в области естествознания; б). содействие изобретениям и усовершенствованиям в сфере техники; в). испытание на практике и проведение в жизнь научных и технических изобретений и усовершенствований" [Временник, 1910, с. 3].

Большую часть денежных средств на общество (100 тыс. рублей) выделил крупный промышленник Х.С. Леденцов. В дальнейшем его казну пополняли и другие частные пожертвования [Временник, 1911,сс. 35-36]. Общество зарегистрировали при двух высших учебных заведениях: Императорском московском университете и Императорском техническом

училище, что стало прецедентом подобного рода регистраций. В его уставе значился пункт, по которому его регистратор, Министерство просвещения, не могло приостановить деятельность общества.

Членами Общества содействия успехам опытных наук и их практических применений им. Х.С. Леденцова были всемирно известные ученые: В.И. Вернадский, Н.А. Умов, И.И. Мечников, К.А. Тимирязев, Н.Е. Жуковский, С.А. Федоров и др. В его работе активно участвовали и крупные химики, такие, как И.А. Каблуков, Н.Д. Зелинский, А.Е. Чичибабин, Л.А. Чугаев, П.И. Вальден, Н.А. Шилов. Среди членов общества, активно занимавшихся вопросами прикладной химии, следует отметить П.П. Петрова, Я.Я. Никитинского, С.П. Лангового, Н.М. Кижнера.

Своими задачами члены общества считали: "а) подачу советов и указаний, а также обсуждение представленных проектов; б) выдачу отзывов об исследованиях научных и технических, материальных пособий для осуществления научных исследований и изобретений, устройство лабораторий и других соответствующих учреждений; в) издание трудов Общества, составление библиотек, устройство публичных чтений, бесед, музеев и выставок; г) исходатайствование допущения лиц, рекомендуемых Обществом, к производству специальных работ в учебно-вспомогательных учреждениях Московского университета и Московского технического училища; д) организацию возможно лучшего использования открытий и изобретений на заранее договоренных с изобретателем условиях с тем, чтобы часть прибыли поступила в особый фонд...; е) выдачу медалей, премий и почетных отзывов за исследования и открытия в области науки и техники" (Прокофьев 1955: 261). Для осуществления этих задач были созданы 7 экспертных советов, один из которых был химический, а другой специализировался на химической технологии, горном деле и металлургии. Председателем первого был И.А. Каблуков, второго - Я.Я. Никитинский. С 1910 г. стал выходить периодический журнал "Временник общества содействия успехам опытных наук и их практических применений им. Х.С. Леденцова". Первым его редактором был физик Н.А. Умов, а после его смерти - химик И.А. Каблуков. Он же был постоянным заместителем председателя общества С.А. Федорова.

О направлениях деятельности общества дают данные по финансированию за 1909-1913 гг.: 66 ассигнований были отпущены на отзывы о научно-технических работах и проектах, 61 - на исследования, опыты, испытания, 37 - на приобретение патентов, 33 - на построение машин, аппаратов и моделей. Главные роли в обществе играли профессора университета и училища. Им в некоторой степени была чужда производственная тематика. Возможно, поэтому наблюдалась тенденция сокращения числа подаваемых заявок в экспертный совет по химической технологии. Число таких заявок с 33 в 1910 г. снизилось до 6 в 1913 г. и

оставалось примерно на том же уровне в течение военных лет [Временник, 1915, сс. 52-53].

Общество имело тесные контакты с зарубежными научно-техническими организациями, и, в первую очередь, с немецкими. Основными партнерами по обмену научно-технической информации были Немецкий музей в Мюнхене и Бунзеновское общество. В 1910 г. среди выписываемых иностранных журналов в области химии и химической технологии преобладали немецкие издания. Из отечественных изданий выписывался только Журнал РФХО.

Трансформация ПСХ в 1914-1916 годы

Характеризуя экономическое развитие страны, А.А. Фурсенко пишет: «Хотя темпы ее (России – авт.) экономического роста в 90-е годы XIX в. были высокими, по абсолютным показателям она отставала от развитых стран Америки и Западной Европы, представляя собой страну второго эшелона. Это был догоняющий тип развития, сравнительно отсталый, который базировался на заимствовании чужого опыта и технологии, а также на иностранных инвестициях, поскольку в стране был постоянный недостаток капиталов. Важным компонентом инфраструктуры в России стал государственный капитализм, базировавшийся в огромной степени на казенных предприятиях и подкрепленный контролем таких регулирующих институтов, как Государственный банк» [Фурсенко, 1999, с. 3]. Эту же социально-экономическую характеристику развития страны можно было применить ко времени начала Первой мировой войны.

Война обнажила слабости экономики, прежде всего в развитии тяжелой промышленности России, и выявила отсутствие необходимых связей ее с наукой. Несмотря на существование Министерства торговли и промышленности, до 1914 г. в стране не было структуры, которая бы направляла развитие отдельных отраслей промышленности. В Комитете по техническим делам Министерства торговли и промышленности количество заявок на изобретения в первый военный год уменьшилось втрое против мирного времени. Заявки русских изобретателей в иностранных патентных учреждениях, по отзывам их владельцев, почти совсем прекратились. Существовала сильная зависимость отечественной промышленности от зарубежных инноваций: только австрийским и германским подданным выдавалось свыше 40% от всех патентов [Нетгафт, 1915, сс. 203-208]. Все государства Западной Европы, за редким исключением, издали временные законы, облегчавшие своим изобретателям реализацию принадлежащих им патентных прав. Воюющие страны приняли закон об уничтожении привилегий стран противников, который для России оказался малоэффективным, так как изобретения иностранных подданных без их участия слабо внедрялись. К тому же складывался плохой моральный климат заимствования чужого. Однако затем активность отечественных

изобретателей по ходу военных действий возросла, и ее проявлением стал состоявшийся 1-3 октября 1916 г. в Москве 1-ый Всероссийский съезд по вопросам изобретателей [Страдынь, 1988, с. 95].

Война изменила традиционный уклад жизни химиков высших учебных заведений. Часть финансовых и интеллектуальных ресурсов пошла на оборонные нужды; какой-то процент, в основном молодых людей, оставил науку и ушел на фронт; были людские и материальные потери; установился режим секретности; нарушились традиционные связи с немецкими учеными. К тому же были эвакуированы учебные заведения Варшавы, Киева, Новой Александрии, снизилась активность работы вузов, оказавшихся в прифронтовой зоне (университет в Юрьеве и политехникум в Риге) [Иванов, 1999,с. 112].

В высших учебных заведениях Европы, в том числе на химических отделениях университетов и высших технических школ, обучалось много российских студентов. По данным А.Е. Иванова, к 1914 г. там училось 8,5 тыс. чел., или 7 % от всего российского студенчества. Россияне составляли 62,5% от всех иностранных студентов немецких вузов [Иванов, 1998, с. 99]. Часть студентов, обучавшихся в Германии, в 1914 г. вернулась назад в Россию, а часть перебралась в другие страны Европы и США. «Недоучившиеся студенты», депортированные на родину, во многом способствовали распространению социал-революционной идеологии и антимилитарийских настроений в российском обществе. Однако, были и такие, кто активно влился в работу по созданию военно-промышленного комплекса страны.

Война нанесла ощутимый удар по «интернационалу ученых». Созданный в 1910 г. в Париже Международный союз химических обществ (предшественник нынешнего ИЮПАК) во главе с выбранным президентом англичанином В. Рамзаем и представителями от РФХО академиком П.И. Вальденом, профессором Петербургского политехнического института (ППИ) Н.С. Курнаковым и профессором Петербургского университета (ПУ) Л.А. Чугаевым, прекратил свое существование. [Страдынь, 1988, с. 65].

Российские химики в военное время, пожалуй, как ни какая другая профессиональная группа, включились в новый уклад хозяйственной жизни страны, требующий производства боеприпасов, средств химической защиты, лекарственных препаратов и удобрений для повышения производительности сельскохозяйственного труда. Несмотря на то, что численность этой группы к началу военных действий не превышала 600 человек, ее удельный вес в военных разработках был впечатляющим [Лельчук, 1964,с .35].

Надо отдать должное той активности, с которой российская общественность развернула деятельность, направленную на создание оборонной промышленности. Выдающийся химик и организатор химической промышленности В.Н. Ипатьев писал: “К началу войны у нас были в запасе химические знания и кадры химиков и химиков-инженеров... Было

поставлено как лозунг - ничего не делать на заводе до тех пор, пока это не будет изучено в лаборатории, пока после лабораторных исследований это не будет исследовано в полузаводском масштабе" (Ипатьев, 1923, с.6].

В решении этих важных задач главная заслуга, по мнению Иванова, принадлежала вузовским работникам: «К 1914 г. профессорско-преподавательский корпус российской высшей школы насчитывал всего около 5 тыс. человек. Но этой компактной профессиональной группе интеллигенции принадлежала весьма заметная, далеко не адекватная ее малочисленности, роль в социально-экономической, общественно-политической, культурной жизни страны. Профессора и преподаватели представляли цвет отечественной науки, значение которой неизмеримо возросло в эпоху, когда экономика России восходила к высотам капиталистического развития. Все большую общественную ценность приобретал и труд подготовленных ими дипломированных специалистов - через них достижения науки проникали в толщу российской жизни» [Иванов, 1999, с. 108].

В 1915 г. при Академии наук была создана Комиссия по изучению естественных и производительных сил России (КЕПС). Это было самое крупное научное учреждение страны в первой трети XX в. Ее ведущими членами были такие известные химики, как Н.С. Курнаков и П.И. Вальден, В.Е. Тищенко, А.Е. Фаворский, А.Е. Чичибабин, А.А. Яковкин, а организатором и председателем директор Геологического и минералогического музея Академии наук (АН) В.И. Вернадский. К концу 1915 г. в работе КЕПС участвовало 109 человек, при этом многие ученые из других организаций привлекались на временной основе к ее работе. В 1916 г. КЕПС координировала деятельность 10 научных и научно-технических обществ и находилась во взаимодействии с пятью министерствами, а численность ее членов достигла 131 человека. КЕПС издавала «Материалы для изучения естественных производительных сил России» и сборник «Естественные производительные силы России». Кроме того, в рамках КЕПС существовали подкомиссии: по битумам, глинам и огнеупорным материалам, платине и солям. Была специальная комиссия, которая издавала сборник "Материалов…" В 1918 г. в состав КЕПС вошли даже два института: Институт физико-химического анализа и Институт по изучению платины и других благородных металлов [Кольцов, 1999, сс. 128-130].

С начала войны поставки многих химических товаров из Германии прекратились, поэтому срочно было нужно наладить собственные производства, в первую очередь, пустить заводы по изготовлению взрывчатых веществ. Для решения этой задачи были созданы различные комитеты и комиссии государственного и общественного подчинения. 8 июля 1915 г. был организован Химический отдел Центрального военно-промышленного комитета в Петербурге с Центральной научно-технической лабораторией, которую в1914 г. организовал и возглавил генерал

Михайловской артиллерийской академии Г.А. Забудский [Волков, 2004, с. 79]. Одним из отделов этой лаборатории в 1914-1918 гг. заведовал профессор химической технологии Петербургского технологического института (ПТИ) А.И. Степанов [Волков, 2004, с.210]. По инициативе военно-промышленных комитетов правительство ввело ряд мер по переводу предприятий, выполнявших военные заказы, в том числе и частных, на военное положение.

А.Е. Чичибабин организовал и возглавил Московское отделение Военно-промышленного комитета, в котором принимали участие А.Н. Настюков и Е.И. Шпитальский [Иванов, 1999, с. 121]. Чичибабин в Московском техническом училище организовал алкалоидную лабораторию, где под его руководством было налажено производство опия, морфия, кодеина, атропина и других лекарственных средств [Волков, 2004, с.244]. Он был одним из организаторов отечественной фармацевтической промышленности. Настюков в 1914-1919 гг. разработал способы получения сернистых красителей. Шпитальский в 1916 г. предложил способ получения хлорноватокислых и хлорнокислых солей и приготовления из них взрывчатых веществ, изучал химию боевых отравляющих веществ, что привело его к созданию в 1918 г. новой конструкции противогаза [Волков, 2004, с. 158; 254].

В январе 1915 г. при Химическом комитете Главного артиллерийского управления (ГАУ) Военного ведомства была создана Комиссия по заготовке взрывчатых веществ под руководством химика, генерала и будущего академика (с 1916 г.) В.Н. Ипатьева. Работа комитета велась в 5 отделах по направлениям: взрывчатые вещества, удушающие средства, зажигательные средства и огнеметы, противогазы и кислоты. Так, в отделе по взрывчатым веществам под началом Ипатьева работали инженер-технолог Л.Ф. Фокин, профессор Артиллерийской академии А.А. Солонин, инженер-технолог от Министерства промышленности и торговли В.Ю. Шуман, военный химик О.Г. Филиппов, начальник Научно-технической лаборатории Морского ведомства С.П. Вуколов, инженер-технолог И.И. Андреев и др.

По заданию ГАУ с лета 1915 г. детально изучал производство серной кислоты («крови химической промышленности» - авт.) Н.Ф. Юшкевич, который в 1916 г. спроектировал, а в феврале 1917 г. построил завод. Большую работу в ГАУ выполнял профессор технической электрохимии ППИ П.П. Федотьев, назначенный председателем управления комиссии по расширению производства хлора на юге России. В начале 1916 г. он стал директором завода «Электрон» Южно-русского общества в Славянске Харьковской губернии, а затем до лета 1917 г. директором всех заводов этого общества. Ему удалось там пустить в действие электрохимический завод по приготовлению хлора и едкой щелочи и завод по производству взрывчатого вещества – тринитрофенола [Химики о себе, 2001, с.284].

В 1915 г. при РФХО был организован Военно-химический комитет, связанный с нуждами государственной обороны. В состав его совета входили

химики из разных городов Российской империи, как, например, приват-доцент неорганической химии Юрьевского университета (ЮУ) Н.В. Култашев [Волков, 2004, с.123].

В Казанском университете (КУ) профессора А.Е. Арбузов, А.Я. Богородницкий и заведующий кафедрой фармакологии В.Н. Болдырев исследовали способы защиты от отравляющих веществ и методы создания различных медицинских препаратов. Физико-химическое общество университета св. Владимира в Киеве при консультации руководства РФХО организовало изготовление медикаментов и снабжение ими лазаретов и госпиталей. При Обществе был построен опытный завод. Заведующий кафедрой органической химии С.Р. Реформаторский наладил там производство медицинских препаратов [Соловьев, 1985, с.44].

Активизировались прикладные работы химиков Харьковского физико-химического общества. Созданная при нем специальная комиссия в составе профессоров Харьковского университета (ХУ) Н. А. Валяшко и Е. И. Орлова, ассистента Н. П. Красовского, профессора Харьковского технологического института (ХТИ) И. А. Красуского, директора того же института И. П. Осипова и химика А. П. Ситникова, занималась выяснением условий для получения необходимых медикаментов. Красовский, помимо преподавания, в 1916-1921 гг. был первым директором и консультантом фармацевтической фабрики «Галеника» [Волков, 2004, с. 119]. Члены общества в лаборатории ХУ и ХТИ наладили изготовление отдельных лекарственных препаратов. К этой работе были привлечены и студенты старших курсов. Так, преподаватель Г.Е. Тимофеев совместно со своим учеником по ХУ В. А. Кравцовым разрабатывал методы получения коллоидного серебра, фитина и других фармацевтических препаратов [Мчедлов-Петросян, 2004, с.15].

В 1916 г. при Генеральном штабе создается Военно-химический комитет. В него вошли в основном военные, но были и исключения. Помимо военного председателя комитета В.Н. Ипатьева, членом состоял академик Н.С. Курнаков. Активно привлекались к работе известные химики А.Е. Фаворский, Л.А. Чугаев, А.А. Яковкин, Г.В. Хлопин, А.А. Лихачев, В.Е. Тищенко, А.П. Поспелов [Звягинцев, 1965, с.43]. В различных городах России были организованы региональные бюро Военно-промышленного комитета.

Многим химикам пришлось поменять свою традиционную тематику исследований, как это сделал В.Г. Хлопин. В 1915 г. он был приглашен В.И. Вернадским на должность химика-специалиста при Радиологической лаборатории Академии наук. Но по предложению Химического комитета ГАУ стал вести экспериментальные работы с удушающими веществами и разрабатывать методы получения чистой платины из отечественного сырья. К тому же по поручению Морского ведомства он принял участие в разработке способа получения взрывчатого вещества - азида натрия. В 1918 г. Хлопин в составе КЕПСа смог вернуться к радиевой тематике, которой он

в дальнейшем посвятил большую часть своей жизни [Химики о себе, 2001, с.295].

Вопросами снабжения армии химическими продуктами занимались различные ведомства и организации. По данным Ипатьева, в 1916 г. это были: Комиссия по заготовке взрывчатых веществ, Комиссия удушающих средств, Военно-Химический комитет, Комитет Военно-Технической помощи, Химический отдел Центрального Военно-Промышленного комитета, Химический отдел Объединенного комитета Всероссийского земского союза и Союза городов (Земгор), Химические отделы Московского и других провинциальных отделений Военно-Промышленного Комитета, Управление Верховного Начальника Санитарной и Эвакуационной части [Ипатьев, 1921, с. 42].

Еще в 1916 г. был создан Общественный комитет по делам удобрений, т.к. во время войны это производство сильно сократилось. Практически все ведущие химики страны участвовали в работе перечисленных комитетов. Они оказались в тесном взаимодействии с военными, в том числе с военными химиками и промышленниками. Чтобы избежать зависимости от импортных красителей, в 1914 г. было учреждено Российское акционерное общество "Русско-краска", а в 1916 г. профессор Варшавского политехнического института (ВПИ), переведенного в Нижний-Новгород, и член Нижегородского военно-промышленного комитета Н.Н. Ворожцов организовал там химическую лабораторию со штатом 13 человек [Ипатьев, 1923, с.49].

Рупором химической промышленности стало издание "Вестника прикладной химии и химической технологии", основанное в 1916 г. Надо отметить, что до войны химики пытались найти ассигнования на его издание, но это удалось сделать, только объединив усилия членов Политехнических обществ Москвы и Риги. Одним из активных участников в создании журнала был профессор Рижского политехнического института (РПИ) К.К. Блахер, перебравшийся в Москву после эвакуации института [Волков, 2004, с. 26].

Несмотря на военные годы, химики много занимались популяризацией научно-технических знаний, ими был прочитан большой объем лекций. Тематика их была чрезвычайно разнообразна, от пользы химии для народного хозяйства до конкретных технических деталей, связанных с обеспечением безопасности населения и солдат в боевых действиях [Звягинцев, 1965, с.39]. Среди намеченных, но не осуществленных мероприятий Временного правительства, следует отметить проекты создания при Отделении химии Русского физико-химического общества "Института чистой и прикладной химии", а также "Фонда для содействия исследованию по чистой и прикладной химии" [Чугаев, 1917, с. 7].

Если оценивать химическую промышленность в 1915-1917 гг. с точки зрения инноваций, то война оказала стимулирующее воздействие на развитие прикладной науки и внедрений новых технологий в сжатые сроки. Примером

может служить история того, как в Центральной научно-технической лаборатории Военного ведомства по инициативе инженера И.И. Андреева и под его непосредственным руководством был разработан метод получения азотной кислоты из аммиака. Главное артиллерийское управление организовало в 1915 г. Временную хозяйственно-строительную комиссию в составе председателя В.Н. Ипатьева, членов Л.Ф. Фокина, И.И. Андреева, А.А. Яковкина и представителя Петроградского технологического института Н.М. Кулепетова. Кутепову, как главному инженеру, было поручено спроектировать химическую аппаратуру и здания завода по получению азотной кислоты, необходимой для производства взрывчатых веществ. В том же году первая в стране установка по данной технологии стала давать продукцию. Все было сделано очень быстро и на очень высоком организационном уровне [Лельчук, 1964, с.119]. Для наладки процесса получения азотной кислоты понадобилась быстрая перестройка старых и строительство новых коксохимических предприятий с вводом печей с рекуперационными установками для улавливания бензола, его гомологов и аммиака. Ипатьеву с коллегами удалось наладить промышленность взрывчатых веществ на нефтяном сырье, что для того времени было технологическим прорывом [Лукьянов, 1958, сс. 386-387].

Этому немало способствовала деятельность преподавателей Петербургского технологического института Б.Г. Тидемана и А.Е. Порай-Кошица, которые совместно в 1916 г. разработали пирогенетический метод получения бензола и толуола из нефти. К тому же Тидеман создал упрощенную методику химических анализов в заводских условиях [Волков, 2004, с.216]. Надо отметить, что химия горения не была профильным направлением в работе Порай-Кошица; его специальностью была химия крашения. Во время войны Порай-Кошиц был адъюнкт-профессором химической технологии ПТИ и профессором по кафедре волокнистых и красящих веществ Женских политехнических курсов. Кроме того он занимал должность специалиста по кустарному крашению и набивке при Министерстве земледелия; входя в состав экспертов при Министерстве внутренних дел; состоял консультантом товарищества «Контакт»; заведовал лабораторией Акционерного общества «Петроградские химические заводы» и принимал участие в качестве эксперта в комиссии по пересмотру таможенного тарифа [Химики о себе, 2001, сс.206-207].

Усилия государственных учреждений, общественных организаций и отдельных химиков дали результаты. Химическая промышленность за 1914-1917 гг. достигла больших успехов. Этим она во многом обязана профессиональным химикам. В первую очередь следует отметить огромную роль В.Н. Ипатьева, выдающегося химика и организатора в области науки и техники. Ипатьев окончил Артиллерийскую академию в Петербурге по классу химии, сделал блестящую карьеру в Военном ведомстве, как химик, и уже к началу войны был произведен в генералы. В военные годы Ипатьеву

удалось объединить специалистов в науке и технике с военными и промышленниками. Это дало положительный эффект для развития химической индустрии страны.

Ипатьев с коллегами наладил впервые в России производство взрывчатых веществ из бензола и толуола в большом масштабе, что в 1914 г. казалось задачей невыполнимой. Перед тем, как он взялся за ее решение, существовала Комиссия под председательством авторитетного военного химика, профессора А.В. Сапожникова, созданная по указанию Военного ведомства. В 1914 г. комиссия работала на юге России, где находились коксохимические предприятия, и сделала вывод, что для организации производства толуола, главного компонента взрывчатки, на новых заводах потребуется не менее полутора лет; поэтому лучше закупать взрывчатые вещества в США [Ипатьев, 1921, с.48]. Однако новой Комиссии по заготовке взрывчатых веществ под руководством Ипатьева удалось доказать, что реально наладить получение взрывчатых веществ из толуола в короткие сроки и собственными силами. Комиссии удалось решить целый комплекс химико-технологических проблем, благодаря чему изменился взгляд на возможности будущего развития химической промышленности в России.

Помимо Ипатьева технологией получения бензола и толуола занимались химики университетов, технологических институтов и промышленных фирм И.Н. Аккерман, Н.Д. Зелинский, С.В. Лебедев, А.Е. Порай-Кошиц; Ю.И. Аушкап, Ю.А. Грожан, Н.Д. Натов, А.О. Гукасов (председатель Бакинского Военно-Промышленного Комитета) и другие. В налаживании этих производств большое участие оказала фирма Бр. Нобель, где работал М.М. Тихвинский, а директором фирмы был Е.Г. Круссер. Химический Комитет постоянно сотрудничал с фирмами Бекендорфа и Нефтегаза [Ипатьев, 1923, сс.27-31] Над технологией получения серной кислоты, также необходимой в этом производстве, по заданию Комитета ГАУ работал эксперт Министерства торговли и промышленности А.Е. Маковецкий [Ипатьев, 1923, с. 32-34].

Задача борьбы с отравляющими газами проводилась по нескольким направлениям. Одно из главных было создание отечественных противогазов. В ее решение включились директор Центральной химической лаборатории Министерства финансов в Петербурге и одновременно заведующий кафедрой химии в ППИ Н.Д. Зелинский, профессор ПУ, ПТИ и Высших женских курсов А.Е. Фаворский, а также инженер А. Кумант. Зелинскому и Куманту удалось сконструировать угольный противогаз, спасший жизни тысячам солдат и офицеров на фронтах войны [Волков, 2004, с. 85; 227]. Этой же «противогазовой» проблемой занимался профессор Московского коммерческого института Н.А. Шилов, который в 1916 г. был временно отозван в Военное ведомство для заведования химической лабораторией Западного фронта, где был отмечен благодарностью командования. Шилову

удалось, несмотря на занятость в Коммерческом институте, организовать кафедру физической химии [Волков, 2004,с. 252].

Исследования с отравляющими веществами представляли реальную опасность для химиков, еще не было достаточного опыта работы в этой области. Известен случай, когда профессор химии Петербургского лесного института Е.В. Бирон, руководя исследованиями отравляющих веществ, отравился ими и тяжело заболел, что привело к его преждевременной смерти в 1919 г. в возрасте 46 лет [Волков, 2004, с.24].

В Сибири профессор Томского университета по кафедре фармации и фармакогнозии Н.Н. Александров возглавил при Томском университете комиссию по борьбе с отравляющими газами и завод, на котором по заказам Артиллерийского ведомства организовал производство жидкого цианистого водорода, желтой кровяной соли и металлического натрия. При работах с цианистым водородом едва не погиб. Александров по поручению Томской городской думы организовал получение аспирина, хлороформа, мышьяковокислого натрия и цианистой ртути для нужд муниципальных аптек города. По его инициативе в 1915 г. в Томске было учреждено первое в Сибири фармацевтическое общество [Волков, 2004, с.12].

Работа химиков в области военной тематики способствовала решению проблем мирного времени. Так, наметился союз военной и туковой (производство удобрений – авт.) промышленности. В мае 1915 г. в Министерстве земледелия было проведено совещание, по вопросу о создании отечественной промышленности минеральных удобрений [Елина, 2001, с.3]. Для этого уже имелись некоторые предпосылки. Главное, что были специалисты в области сельскохозяйственной химии. В 1890-е гг. в высших учебных заведениях появились курсы и кафедры по изучению минеральных удобрений. Профессор Д.Н. Прянишников организовал в Петровской сельскохозяйственной академии в Москве исследовательскую лабораторию удобрений. В 1897 г. профессор Лесного института в Петербурге П.С. Коссович возглавил химическую лабораторию туков при Министерстве земледелия. В 1910 г. Э.В. Брицке создал первую в России кафедру технологии минеральных веществ в РПИ [Елина, 2001, с.8]. Министерство земледелия делало все возможное, чтобы «увеличить число специалистов-технологов и инструкторов по применению удобрений» [Елина, 2001, с.19].

В военное время сложился костяк специалистов, основным делом которых стало изучение и производство туков. В него входили такие ученые, как исполняющий обязанности директора Московского сельскохозяйственного института Д.Н. Прянишников, профессора того же института Я.В. Самойлов, И.А. Каблуков, П.С. Коссович, директор Воронежского сельскохозяйственного института К.Д. Глинка, заведующий Отделом лекарственных растений Ботанического музея в Петербурге Н.А. Монтеверде [Елина, 2001, с.16].

Координацию оборонных и туковых работ взял на себя Химический комитет ГАУ. В этих работах принимали участие и другие организации, как, например, КЕПС. Надо отметить, что не только государственные структуры занимались решением проблем в этом направлении, но и общественные, как, например, созданный в 1915 г. Общественный комитет по делам удобрений. Его организаторами были уже упоминавшиеся здесь Прянишников, Самойлов и Брицке [Елина, 2001, с.26].

По туковой проблеме активно работали сотрудники высших учебных заведений на всей территории Российской империи. Так, в 1914-1915 гг. профессор Донского политехнического института в Новочеркасске Н.И. Васильев руководил созданной им опытной сельскохозяйственной станцией при институте, где проводил исследования на эффективность применения фосфорных удобрений для почв Донской области. С 1916 г. он читал курс агрономической химии и общего земледелия в качестве профессора Донского сельскохозяйственного института [Волков, 2004, с.42].

О.Ю. Елина – специалист по истории промышленности удобрений в нашей стране, считает, что «проблема туков начала разрешаться именно благодаря военной ориентации экономики, создавшей условия для симбиоза оборонной и туковой промышленности». [Елина, 2001, с. 32].

Уже во время войны стало ясно, что вскоре придется переключаться с изготовления средств ведения боевых действий на мирную продукцию. Первое предложение по переводу химической промышленности России на мирные рельсы поступило от инженера-технолога М.И. Лесовского из Харьковского бюро Военно-химического комитета осенью 1916 г. Ипатьев поддержал это начинание и предложил всем заводчикам юга России, Москвы и Петербурга собраться и обсудить возможности перехода на мирный путь развития. От деловых кругов удалось получить средства для работы Комиссии, специально созданной для решения этой задачи. Ее председателем стал Ипатьев, заместителем председателя - академик П.И. Вальден. Главным итогом работы Комиссии стали собранные сведения о химических заводах страны и путях перехода их на продукцию мирного времени. В 1918 г. все материалы Комиссии поступили в распоряжение Химического отдела ВСНХ [Ипатьев, 1921, с.78].

Важно отметить, что вузы не прекращали своей повседневной работы по подготовке специалистов. Велись научные исследования, возникали новые направления и подразделения в области химии. Возможно, военное время даже способствовало таким начинаниям. Так, лаборант химической лаборатории Петербургского университета Г.Н. Антонов одним из первых стал читать лекции по радиоактивности и защитил диссертацию «Продукты дезинтеграции урана». До него радиоактивность изучалась, главным образом, в физических лабораториях. Другой пионер изучения радиоактивных веществ, профессор химии Томского университета П.П. Орлов, в 1916 г.

организовал по этой тематике экспедицию в Забайкалье [Волков, 2004, сс. 15-16; 165].

Лаборант кафедры органической и аналитической химии Московского университета и заведующий кафедры аналитической и общей химии на Высших женских курсах А.М. Бергенгейм одним из первых применил в 1915 г. электронные представления к органической химии [Волков, 2004, с.23]. В 1916 г. профессор и заведующий кафедрой физической химии Петербургского университета В.Я. Курбатов предложил новую химическую теорию строения жидкости [Волков, 2004, с. 125].

С 1914 г. важнейшие работы по изучению полимеризации этиленовых углеводородов, которые легли в основу современных промышленных методов получения бутилкаучука и полиизобутилена, стал проводить ассистент лаборатории аналитической химии Петербургского университета С.В. Лебедев. В 1915 г. его назначили профессором по кафедре органической химии Психоневрологического института и профессором химии Женского педагогического института, а в 1916 г. он стал профессором Военно-медицинской академии [Волков, 2004, с.135].

В 1915 г. в Высшее техническое училище в Москве пришел его выпускник В.М. Родионов, который также окончил Московское коммерческое училище и Дрезденский политехникум. До прихода в училище Родионов работал на фабрике красок Ф. Байера в Германии, в 1914 г. был переведен заведующим лабораторией Московского отделения этой фирмы, затем призван в армию, был ранен и демобилизован. В училище Родионов стал преподавать новый курс химии и химической технологии фармацевтических препаратов и организовал лабораторию, где обучал студентов и проводил исследования [Химики о себе, 2001, с.224].

Дефицит кадров в военные годы способствовал приходу молодых людей на руководящие должности и возможности для них принимать важные организационные решения. Так, молодым профессорам Донского (Ростовского – авт.) университета И.О. Годлевскому и В.В. Курилову в 1915 г. удалось создать первую там химическую лабораторию [Волков, 2004, с. 60].

Но не только деятельность вузовских химиков активизировалась в военные годы. Промышленные химики получили оборонные заказы и интенсивно работали над их выполнением. Так, будущий академик АН СССР П.П. Будников, специалист в области силикатов, в 1915-1918 гг. заведовал производством по изготовлению гранат и одновременно преподавал в Лодзинском мануфактурно-промышленном училище, эвакуированном в Москву [Химики о себе, 2001, с. 44]. Другой молодой специалист в области силикатов И.В. Гребенщиков в 1915 г. начал свою трудовую деятельность на Императорском фарфоровом и стекольном заводе по производству оптического стекла, где при его непосредственном участии был пущен завод плавки оптического стекла. При этом он еще состоял ассистентом

Электротехнического института в Петербурге. Производство оптического стекла до войны было практически монополией Германии. В России таких предприятий не было. По существу, техническому руководителю завода Н.Н. Качалову, выпускнику Горного института, и Гребенщикову страна обязана выпуском этой стратегически важной продукции [Химики о себе, 2001, сс. 67; 118].

С 1915 г. на заводах в системе Министерства финансов начал работу А.В. Раковский, сочетая производственную и научно-исследовательскую деятельность. Сначала Раковский стал директором Уротропинового завода, а затем возглавил Центральную лабораторию химических заводов министерства финансов в Москве [Химики о себе, 2002, с.214].

Из приведенных примеров можно сделать вывод, что ведущая роль в создании оборонно-химического комплекса страны принадлежала профессорам и преподавателям вузов. А. Е. Иванов, анализируя изменения в профессорско-преподавательском корпусе российских высших учебных заведений во время Первой мировой войны, отмечает: "Это прежде всего изменение тематики исследовательской работы, которая сделала крен не только на практические нужды военного времени, но и на экономические запросы общества в целом. Война устранила «традиционную корпоративную отчужденность людей науки от текущих интересов и практики капиталистического предпринимательства, с одной стороны, и усилила тягу российской буржуазии к союзу с наукой и ее деятелями – с другой» [Иванов, 1999, с.125].

Заключение

Ко времени начала Первой мировой войны в экономически развитых странах Европы и Америки сформировались национальные ПСХ с тенденцией к их интеграции в единый «профессиональный союз». Для этого существовали весомые предпосылки в виде общих проблемно-институциональных структур профессии и открытые границы между не враждующими странами. Война изменила жизнь профессиональных сообществ и на долгие годы определила путь их развития, как стратегически конкурирующих и изолированных друг от друга в рамках национальных социумов профессиональных групп. Из всех воевавших стран Россия на долгие годы оказалась самой изолированной и самой «конкурентной», но, к сожалению, не самой конкурентно-способной. Эта же можно сказать и про ПСХ.

К началу Первой мировой войны в России сформировался «научно-образовательно-технологический комплекс», составляющий фундамент профессии химика. Возникли основные элементы его структуры: лаборатории высших учебных заведений, промышленных фирм, министерств и ведомств; вузовские кафедры; научные и научно-технические общества;

редакции научно-технической литературы и патентные организации. Однако, отставание отечественной химической науки и промышленности от ведущих европейских стран, в первую очередь, от Германии, которая была мировым лидером в науке и инновациях, накладывало определенный отпечаток на существование этого комплекса». Его структура была несколько усеченной из-за отсутствия таких важных элементов, как сеть научно-исследовательских институтов, единая патентная система и наличие специализированных химико-технологических обществ. Сам комплекс был не насыщен кадровым потенциалом. По количеству квалифицированных химиков, занятых в экономике страны, Россия значительно уступала Германии, которая экспортировала своих специалистов за границу, тогда, ккогда отъезд на постоянную работу российских химиков в другие страны носил единичный характер.

За 1914-1917 гг. в России трансформировался «научно-образовательно-технологический комплекс», что привело к изменениям проблемно-институциональной структуры ПСХ. Во-первых, резко выросла потребность в химиках в связи с запросами народного хозяйства военного времени и осознанием управленческих и деловых кругов российского общества того факта, что необходима последующая его переориентации на мирные рельсы. Причем потребность, в первую очередь, в специалистах, обладающих знаниями и умениями в прикладной науке, инженерии и технологиях.

Во-вторых, образовалась новая «элита» ПСХ, которая была представлена когортой химиков, сформировавшейся в военные годы, организаторов и руководителей крупных научно-технологических проектов. Если до войны лицо химического сообщества определяли ученые - «корифеи», как А.М. Бутлеров, Д.И. Менделеев и Н.Н. Бекетов, то после войны лидерами ПСХ становятся такие фигуры, как В.Н. Ипатьев, А.Е. Чичибабин, Н.Д. Зелинский, А.Е. Порай-Кошиц и Э.В. Брицке. Их отличала, исключая Менделеева, ориентация на практические исследования с опорой на фундаментальную науку. Эти люди получили уже в мирное время возможность руководить научно-техническими и производственными коллективами, финансовые и материальные ресурсы, а также институциональную базу ПСХ (институты, лаборатории, кафедры, опытные и производственные предприятия).

В-третьих, появился «средний класс» химиков, прошедших научно-практическую школу за короткий срок военного времени. Это были, в основном, молодые и среднего возраста люди, стремительно сделавшие академическую, производственную и управленческую карьеру. После революции 1917 г. они заметно потеснили в сфере науки и образования старую профессуру, а в промышленности составили основной костяк инженерно-технических кадров. Их карьере способствовало бурное развитие мировой химии, особенно ее физико-химических и биохимических дисциплин, создание новых производств химической промышленности и

появление государственных структур управления наукой, образованием и экономикой.

В-четвертых, ПСХ в России обрело «национально-государственную» идеологию. Э.И. Колчинский в своей работе, посвященной науке в 1915-1917 гг., делает вывод, что: «Первая мировая война привела к формированию национально-государственных моделей организации науки, к усилению государственного участия в определении научных исследований и их финансировании, к созданию органов по координации деятельности научных учреждений, обществ и вузов, осуществляющих разработки оборонного значения. Во Франции это было управление изобретениями, в Великобритании – Комитет по научным и промышленным исследованиям при Тайном совете, в США – Национальный исследовательский совет, в Германии – Отдел военного сырья и Фонд Кайзера Вильгельма для военно-технических наук. В России эту функцию только в 1915 г. взяло на себя Особое совещание по обороне государства при военном министерстве, Центральный военно-промышленный комитет во главе с А.И. Гучковым и Химический комитет, выросший из Комиссии по производству взрывчатых веществ при Главном артиллерийском управлении, а затем и созданная по инициативе Академии наук КЕПС» [Колчинский, 2007, с.17]. На мой взгляд, данный вывод скорее относится не к науке, хотя в ней эти «национально-государственные» черты, безусловно, проявились достаточно полно, а к «научно-образовательно-технологическому комплексу» и профессиональным сообществам, ПСХ в первую очередь, так как война его затронула наиболее сильно. Перечисленные Колчинским организации по управлению наукой внесли решающий вклад в создание химически-емкой промышленности.

В-пятых, в 1914-1917 гг. возник диссонанс между проблемным полем и профессиональным пространством химиков. Новые задачи, стоящие перед ПСХ, невозможно было решать в рамках существующих институций, в первую очередь, из-за перехода экономики на мирные рельсы, когда возникла необходимость в формировании научно-образовательной инфраструктуры химических производств. Перед ПСХ встал ряд стратегических задач, таких как развитие новых научных направлений, находящихся на стыке наук; открытие институтов, лабораторий, факультетов и кафедр фундаментального и прикладного характера в области химии, организация внедренческих учреждений для связи химической науки и производства; создание государственных и общественных структур управления наукой, образованием и инновациями.

В-шестых, возросла ***профессиональная мобильность*** химиков. Это было связано как с изменением их тематики деятельности, так и мест работы специалистов в военные годы. Тогда значительно упростились переходы из одного ведомства в другое; расширилась институциональная база профессии химика за счет открытия новых химических заводов и расширения

производственных мощностей старых предприятий, а так же организации новых лабораторий различных ведомств, работавших по военным заказам.

В-седьмых, изменилось профессиональное пространство химиков в территориальном плане. Оккупация немецкими войсками западных, северо-западных и юго-западных территорий Российской империи привела к перебазированию части вузов из Варшавы, Риги и Киева в Москву, Ростов, Нижний-Новгород, Саратов и Воронеж. В будущем здесь возникли крупные центры химической науки и промышленности. К тому же строительство новых химических предприятий для военной и туковой промышленности способствовало концентрации химиков в новых регионах страны. Особенно это касалось юга России, района Юзовки (Донецка), где было построены и реконструированы химические заводы по получению взрывчатых веществ, аммиака, неорганических кислот и удобрений.

И, наконец, в-восьмых, военные годы расшатали и до того «расплывчатые» представления об интеллектуальной собственности в российском обществе, что в дальнейшем, при советской власти, в немалой мере способствовало переходу от частной к государственной собственности.

Библиографический список

Вишневицкий Л.М., Б.И. Иванов, Л.Г. Левин. Формула приоритета. - Л., 1990.- 206с.

Волков В.А., Куликова М.В. «Российкая профессура. XVIII - начало XX вв. Химические науки». Биографический словарь. – Спб, 2004. – 275 с.

Временник Общества содействию опытных наук и их практическим применениям им. Х.С. Леденцова.- Вып. 1-2, 1910, с. 3-9

Временник "Общество содействия успехам опытных наук и их практических применений им. Х.С. Леденцова". - Вып. 1, 1911, с. 35-43

Временник. "Общество содействия успехам опытных наук и их практических применений им. Х.С. Леденцова". - Вып. 1, 1915, с.53

Государственные деятели России Х1Х - начала XX в. Биографический справочник. М., 1995.- 208 с.

Елина О.Ю. Мир, война и «туковый вопрос». // Вопросы истории естествознания и техники. № 3. 2001.- С. 3-36

Заблоцкий Е.М. Особенности формирования горного сословия Российской империи. // Империи Нового времени: типология и эволюция (XV-XX вв.). Вторые Петербургские Кареевские чтения по новистике. Спб., 2001. С. 239-248

Звягинцев О. Е., Соловьев Ю. И., Старосельский П. И. Лев Александрович Чугаев. - М., 1965.- 200 с.

Иванов А.Е. Российское студенческое зарубежье. Конец XIX – начало XX вв. // Вопросы истории естествознания и техники. № 1, 1998. – с. 91-120

Иванов А.Е. Российское «ученое сословие» в годы «Второй отечественной войны». // Вопросы истории естествознания и техники. № 2, 1999. – с.108-127

Ипатьев В.Н. Наука и промышленность на Западе и в России. Пг., 1923.- 44 с.

Ипатьев В.Н., Фокин Л.Ф. Химический Комитет при Главном Артиллерийском Управлении и его деятельность для развития отечественной химической промышленности. Ч. 1. Пг., 1921. - 79 с.

Кара-Мурза С.Г., Айзатулин Т.А. Химия. //Химическая энциклопедия. «Советская энциклопедия» под ред. И.Л. Кнунянца. М., 1988. URL : http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_chemistry

Кипнис А.Я. Развитие химической термодинамики в России. М.- Л., 1964 – 348 с.

Ковалевский Е. Образовательный ценз русских фабрик и заводов по официальным данным. // Техническое образование. №9, 1898. – с. 60

Козлов В.В. Всесоюзное химическое общество имени Д.И. Менделеева (1868-19680). М., 1971. - 551 с.

Колесников А.П. Организация и управление изобретательством и патентным делом в СССР с 1917 по конец 30-х годов. М., 1993. – 204 с.

Колчинский Э.И. Первая мировая война и некоторые векторы трансформации науки в Германии и России. С. 9-24. // Наука, техника и общество России и Германии во время Первой мировой войны. Спб., 2007. – 504 с.

Кольцов А.В. Деятельность Комиссии по изучению естественных производительных сил России: 1914-1918 гг. // Вопросы истории естествознания и техники. № 2, 1999. – с. 128-139

Крыштановская О.В. Инженеры: Становление и развитие профессиональной группы. – М., 1989. – 144 с.

Лельчук В.С. Создание химической промышленности в СССР. – М., 1964. 382 с.

Лукьянов П. М. История химических промыслов и химической промышленности России до конца XIX века. Т. 1, М. -Л., 1948.- 544 с.

Лукьянов П.М., Соловьева А.С. История химической промышленности СССР. М., 1966. – 255 с.

Лукьянов П.М. К вопросу о создании в России производства синтетической азотной кислоты. //Труды институт истории естествознания. и техники. Т. 18, М., 1958. С.385-397

Менделеев Д.И. Пороха. Собр. Соч., Т. 9, М., Л., 1949. – 312 с.

Мчедлов-Петросян Н. О. Химия в Харьковском университете. URL : http://www-chemistry.univer.kharkov.ua/files/ISTOR.PDF

Нотгафт К. Война и патенты. // Известия. Общества для содействия улучшению и развитию мануфактурной промышленности. N.4, 1915. С..203-209

Прокофьев В.И. Московское высшее техническое училище. М. 1955-475 с.

Родный А.Н. Постановка проблемы: изучение процесса формирования профессионального сообщества химиков. // Институт истории естествознания и техники им. С. И. Вавилова. Годичная научная конференция, 2009. М., 2010. С. 366-370

Родный А.Н. Процесс социализации российских химиков во второй половине XIX столетия. // Социокультурные проблемы развития науки и техники. Сборник трудов. Вып. 6, ИИЕТ РАН, 2011. С. 75-85

Русское техническое общество URL :http://ru.wikipedia.org/wiki

Соловьев Ю.И. История химии в России. М.,1985. – 415 с.

Страдынь Я.П., Соловьев Ю.И. Павел Иванович (Пауль) Вальден: 1863-1957. М., 1988. – 287 с.

Филиппов В.Н. Научно-технические общества России (1866-1917 гг.). М., 1976.- 215 с.

Фурсенко А.А. С.Ю. Витте и экономическое развитие России в конце XIX – начале XX в. // Новая и новейшая история. №6, 1999, с. 3-17 с.3

Химики о себе. «ВЛАДМО». М., 2001. – 352 с.

Чугаев Л.А. О мерах к содействию исследований по чистой и прикладной химии в России. Пг., 1917 – 7 с.

Глава 2. Профессионалы в эпоху реформ: эмпирические исследования.

Е.С.Бердышева, Москва

«БРАТСТВО ИЗ-ПОД ПАЛКИ»: СИСТЕМА ОЦЕНКИ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ АППГ+1 КАК УГРОЗА ЕДИНСТВУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СООБЩЕСТВА РОССИЙСКИХ ПОЛИЦЕЙСКИХ[22].

Введение

На протяжении последнего десятилетия социологи говорят о низком уровне доверия граждан к институту полиции [Грязнова, 2005; Грязнова, 2006]. В ряду самых первых причин, объясняющих сложившуюся ситуацию, стоят неспособность или неготовность полицейских бороться с преступностью и поддерживать правопорядок и безопасность, низкий уровень профессионализма полицейских, неуважение к закону с их стороны, коррумпированность и коммерционализированность органов внутренних дел, широкая распространенность произвола и насилия среди сотрудников полиции и многое другое. Все перечисленные проблемы, по оценке российских исследователей, носят системный характер, а не являются ситуативно-психологической реакцией отдельных сотрудников на вызовы среды [Ходжаева, 2011]. Если профессиональная деформация российских полицейских и имеет место, корни ее нужно в первую очередь искать в условиях их работы.

В западной литературе в центре дискуссии о качестве работы полиции активно используется термин police integrity [Toolkit on Police Integrity, 2012; Maguire, King, 2004; Johnson, 2003]. Определить его можно двояко.

С одной стороны, он акцентирует необходимость для полицейских следования базовым ценностям организации и этическим стандартам в процессе принятия решений. При этом предполагается, что для полиции основополагающими являются этичность, дисциплинированность собственной деятельности и необходимость защиты закона.

С другой стороны, понятие «police integrity» отсылает нас к теме интегрированности полиции, внутренней консистентности условий, в которых действуют и принимают решения полицейские. Подобная интегрированость, прозрачность и очевидность норм, как формальных, так и неформальных, возможна лишь в условиях добротного профессионального сообщества. Именно оно является фундаментом, на котором зиждутся стандарты деятельности (высокие, если основываются на представлениях

[22] Работа подготовлена в рамках реализации ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 гг., при поддержке Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в рамках проекта «Неформальная экономическая деятельность полиции: сравнительный анализ трансформирующихся и развивающихся стран».

самих профессионалов и контролируются ими). Именно оно, в идеале, разрабатывает и критерии оценки деятельности своих членов. Однако реальная практика привычно далека от идеала.

Поиском оптимальной системы измерения и оценки деятельности правоохранительных органов российская система МВД активно занимается на протяжении последних 35-40 лет. «Еще в 1975 г. при НЦИПУ Академии МВД СССР был создан отдел разработки критериев оценки деятельности отдельных служб ОВД» [Клушин, 2007]. До недавнего времени вопрос оценивания деятельности правоохранительных органов регулировался в нормативной базе МВД России посредством приказов № 650-2005 г., 815-2005 г., 1120—2006 г. В январе 2010 г. эти приказы были отменены в пользу вступившего в силу Приказа МВД России № 25 «Вопросы оценки деятельности органов внутренних дел Российской Федерации, отдельных подразделений криминальной полиции, полиции общественной безопасности и органов предварительного расследования». Однако новая система сохранила многие черты своей предшественницы, «так как была создана по ее подобию» [Бунов, 2011, с. 72].

Основным инструментом внутренней оценки эффективности деятельности сотрудников полиции на практике является система АППГ+1. Динамика показателей по каждому из направлений по сравнению с их уровнем в *аналогичном периоде прошлого года* составляет основу для выводов об эффективности деятельности и разъясняет аббревиатуру названия. В повседневной деятельности полицейских система АППГ+1 носит неформальное название «палочной» (черточки за законченные дела в бланках текущей отчетности).

Социологические исследования показывают, что система АППГ+1 является одним из значимых источников дисфункций в профессиональном сообществе полицейских [Панеях, 2011; Панеях, Титаев, 2011]. Данная статья призвана внести вклад в дискуссию на эту тему. Мы намерены показать, что система АППГ+1 стимулирует конкуренцию между подразделениями полиции за единицы отчетности («палки»), нарушает разделение труда между ними, провоцирует возникновение неформальных денежных платежей внутри правоохранительной системы и еще больше осложняет условия работы в правоохранительных органах. Наша цель состоит в том, чтобы зафиксировать и дать первоначальное описание феномену купли-продажи единиц отчетности между сотрудниками российской полиции.

Эмпирическую основу нашей работы составляют данные двух параллельных проектов: «Исследования социально-экономических аспектов реформирования системы органов внутренних дел РФ в 2010-2012 годах» и «Неформальная экономическая деятельность полиции: сравнительный анализ трансформирующихся и развивающихся стран». Это, во-первых, данные 11 глубинных интервью с сотрудниками полиции г. Москвы; во-вторых, данные дискуссий интернет-форума сотрудников МВД РФ в 2010-2013 гг., в том

числе и инициированных автором статьи. И в-третьих, результаты количественного опроса российских полицейских выборкой 452 чел., реализованного НИУ-ВШЭ в 2011 г. Опрос полицейских проводился в 17 городах Центральной России, Юга и Сибири, включая Москву и Санкт-Петербург. В опросе приняли участие сотрудники различных служб российской полиции, как рядовые, так и руководители среднего звена.

Логика наших рассуждений будет следующей. Сначала мы остановимся на описании российской полиции как профессиональной группы. После этого кратко обрисуем суть существующей в России системы оценки деятельности полиции, заодно затронув ее недостатки, выявленные в ходе наших исследований. Далее мы сфокусируемся на том, каким образом эта система сказывается на взаимоотношениях между полицейскими. В заключении же – наметим вопросы для дальнейшего исследования.

Полиция как профессиональная

В соответствии с социальными теориями, берущими начало в работах Т. Гоббса, делегирование права на применение легитимного насилия определенному органу является условием существования государства. По мере развития обществами и накопления им «юридического капитала», системообразующая потребность определения полиции как органа реализации насилия снижается [Бурдье, 2005]. Однако это не отменяет того, что и в современном обществе институт полиции выполняет важную государствообразующую функцию. Именно ему вверяется функция реализации социального контроля, распадающаяся на три группы полномочий: репрессивно-надзорные, социально-сервисные и бюрократически-лицензионные [Гладарев, 2011, с. 135]. В качестве основных оцениваемых направлений деятельности полиции выделяются: регистрация, учет и разрешение заявлений, сообщений и иной информации о происшествиях; профилактическая деятельность; выявление преступлений; раскрытие преступлений; розыск лиц; предварительное следствие; дознание; обеспечение общественного порядка, общественной безопасности и безопасности дорожного движения; оказание государственных услуг населению.

Важно понимать, что за привычным понятием полиции скрывается разветвленная система органов. В структуре МВД РФ насчитывается более 30 подразделений, функции и полномочия которых далеко не одинаковы [Гладарев, 2011, с. 118]. По данным социологических исследований, под единой вывеской «полиция» работают более 36 квазипрофессиональных групп [Новикова, Шепелева, 2005, с. 85].

С социологической точки зрения отличие понятие профессии от иных близких понятий требует наличия трех составляющих, а именно – особых знаний и навыков (из которых вытекает профессиональная власть,

основанная на компетентности), профессиональной этики и возможности профессиональной автономии [Мансуров, Юрченко, 2009]. Как профессионалы, полицейские обретают автономность, свод этических профессиональных правил и норм и т.д. Анализируя ситуацию с полицией в США, Ю.И. Осипов выделяет следующие признаки профессионализма в деятельности полиции: соответствующий объем знаний и интеллектуальный уровень; длительный период обучения и подготовки (желательно в высших учебных заведениях); соответствие выполняемых функций основным социальным ценностям общества; автономия; мотивация, включающая чувство цели; приверженность к работе, основанная на стремлении удовлетворить интересы населения; наличие профессионального "кодекса", обеспечивающего внутреннюю дисциплину; чувство общности среди сотрудников [Осипов, 1990, с. 140].

Советская милиция выглядела как профессиональная группа, «обладала собственным корпоративным духом и профессиональной этикой, обладающей мощным морально-мотивационным зарядом» [Гладарев, 2011, с. 137]. Однако сегодня исследователи отмечают постепенное размывание профессиональной идентичности полицейских, недавних милиционеров. «Не слишком благополучное материальное положение, отсутствие символического капитала, незаинтересованность властей в выполнении ими своих непосредственных обязанностей косвенное навязывание двойной морали порождали новый тип милиционера. Не воспринимаемый серьезно ни властями, ни рядовыми гражданами, милиционер, потерявший иллюзии относительно собственного героизма, и при этом продолжающий иметь власть над рядовыми гражданами, впадает в состояние профессиональной и социальной дезориентации» [Дубин, Гудков, 2005, с. 36].

Опрос 634 российских милиционеров, проведенных Левада-центром в 2005 г., показал, что уже в тот момент сотрудники органов внутренних дел утратили то, что специалисты центра называют «чувством хозяина». «Ушло сознание, что милиционеры – «стражи власти», института, воплощающего «объективный порядок» и «закон». Власть в представлениях милиционеров сузилась до непосредственного «начальства» [Дубин, Гудков, 2005, с. 72].

История российской полиции уходит корнями в Разбойные приказы XVI-XVII вв – органы управления, функция которых состояла в борьбе с разбоями. В советское время, как подчеркивают исследователи, органы внутренних дел выполняли функцию устрашения [Гладарев, 2008]. И сегодня она все еще сохраняет в себе черты карательной. Однако подобное репрессивное понимание задач полиции и не только не соответствует сегодняшнему российскому обществу, но и способствует росту отчуждения между ней и населением [Артемов, 2000]. Справедливые упреки направляются в адрес активно происходящей коммерционализации деятельности полицейских: в условиях низкой оплаты и контроля сотрудники начинают эксплуатировать свой властный ресурс в личных

материальных интересах [Дубова, Косалс, 2012; Косалс, 2005; Колленикова, Косалс, Рывкина, 2004].

Все чаще звучат слова о «тенденции к утрате сотрудниками профессиональных навыков и мотиваций», «о нарастающей самоизоляции группы полицейских» от государства и от гражданского общества», о переключении полицейских на задачи самообеспечения вместо выполнения служебных обязанностей, о возрастающем правовом нигилизме полицейских [Гладарев, 2011, с. 138].

Как было сказано выше, чувство общности с коллегами является одним из необходимых признаков принадлежности полицейского к своей профессиональной группе. Однако, профессиональное единство полиции сегодня также оказывается под вопросом. Данные социологических исследований указывают на напряжение, имеющее место внутри профессионального сообщества российских полицейских. Так Б. Гладарев дает насыщенное описание предубеждений, которые сотрудники криминальной полиции и полиции общественной безопасности испытывают по отношению друг к другу. Первые считают себя «белой костью» МВД и с пренебрежением относятся к «тупой», «физически тяжелой», «имеющей мало карьерных перспектив» работе в службах ППС, ГИБДД и т.д. Представители МОБ в свою очередь говорят о том, что коллеги из КП занимают «теплые», «блатные» места, избегают «мелкой, черной, грязной работы» [Гладарев, 2011, с. 121].

Таким образом, напряженность взаимоотношений членов профессионального сообщества полицейских в России фиксируется исследователями. Однако роль действующей системы оценки эффективности полиции в этом процессе пока оставалась за пределами их внимания.

Система оценки полиции в России

Установка на борьбу с криминалом требует сокращать уровень преступности, выявлять, регистрировать преступления и, соответственно, раскрывать их. Таковы ожидания российского общества в отношении полиции. Неудивительно, что основой для оценки деятельности полиции остается статистическая отчетность, главным образом отражающая уровень преступности и раскрытия преступлений.

Положительная или отрицательная динамика «палок» составляет основу для выводов об эффективности работы сотрудников полиции. При этом последним приходится помнить, что оцениваемые относительно прошлого периода, показатели текущего года в свою очередь становятся основой для построения оценок в будущих периодах.

Несмотря на активную публичную дискуссию о необходимости реформировать систему отчетности полиции, и даже некоторые практические меры по ее преобразованию (сокращено число отчетных показателей),

дискуссии на форуме МВД РФ в 2012-2013 гг. свидетельствуют, что по сути система оценки остается прежней. Принцип «АППГ+1» не сходит с уст сотрудников.

> *На днях проходило оперативное совещание, где у докладчика через слово звучало «АППГ», и сколько нужно по прогнозу «нарубить» палок, чтобы выйти на АППГ. Ничего не изменилось , абсолютно ничего! Думаю что в докладах прошлых лет все тоже самое, слово в слово,, только циферки другие (из дискуссии на форуме сотрудников МВД РФ, 2012).*

> *В нашем отделе практикуется следующее: в виду отсутствия показателей по выявленным преступлениям начальники устно отменяют выходные у всех участковых, заставляют работать в две смены, выявлять административку и, само собой, уголовку. Работаем в две смены без выходных. С 9.00 до 22.00. В 22.30 начинается совещание. И начальник давай орать: «где выявленные преступления?» А все, что можно, уже навыявляли. Из пальца что ли высосать или «висяков» навешать? Начинаешь возмущаться – бестолку. Заканчивается словами: «завтра все в первую смену и опять до ночи, и не волнует». Вот она палочная система. А ведь Нургалиев отменил ее. (из дискуссии на форуме сотрудников МВД РФ, 2012).*

И управляющим ведомствам, и самим полицейским хорошо известно о несовершенстве палочной системы. По данным нашего анкетирования 452 российских полицейских лишь 16% опрошенных не видят в ней каких-либо значимых недостатков, и только 7% считают, что её следует сохранить в нынешнем виде без изменений. Остальные в той или иной степени выражают своё недовольство (см. Табл.1).

Больше всего людей не устраивает то, что существующая система выдвигает на первый план погоню за показателями, а не реальную работу (42%). Каждый четвёртый респондент говорит о том, что система не адаптирована к специфике работы различных служб и не стимулирует сотрудников к достижениям, так как сегодняшний хороший результат является основой для высокого «плана» в будущем (по 25-26%). Практически столь же часто встречаются суждения о том, что «палочная» система провоцирует постоянный аврал на работе из-за завышенных норм; нацелена только на результат, и игнорирует усилия по раскрытию преступлений; не учитывает реально требующиеся сроки для раскрытий правонарушений; не учитывает содержания работы разных сотрудников (по 20-23%).

Таблица 1

Недостатки действующей ведомственной системы оценки работы сотрудников полиции, объем выборки 452 чел.

Недостатки системы	%
выдвигает на первый план погоню за показателями, а не реальную деятельность	42
не адаптирована к специфике работы различных служб	26
не стимулирует сотрудников к достижениям	25
провоцирует постоянный аврал на работе из-за завышенных норм	23
нацелена только на результат, и игнорирует усилия по раскрыт	22
не учитывает реально требующиеся сроки для раскрытий правонарушений	20
не учитывает содержания работы разных сотрудников	20
демотивирует сотрудников в работе над делами, бесперспективными с точки зрения получения палок	17
значимых недостатков нет	16
порождает конкуренцию и разлад между подразделениями	16
порождает приписки, фальсификации правонарушений	11
искажает статистику регистрируемых преступлений	10
затрудняюсь ответить	8
способствует занижению результатов работы	4

К сожалению, перечисленными проблемами список недостатков системы АППГ+1 не исчерпывается. Значимый негативный эффект состоит в том, что использование в качестве инструмента оценки эффективности деятельности сотрудников правоохранительных органов системы АППГ+1 ставит во главу угла погоню за показателями. Это в значительной мере повлияло на взаимоотношениями между сотрудниками органов. И, увы, это влияние негативно. В следующем разделе мы остановимся на этом вопросе подробнее.

АППГ+1: палка в колеса полицейскому сообществу?

Результаты наших исследований созвучны выводам других авторов о разладе в профессиональном сообществе российских полицейских. Сложившуюся иллюстрацию емко иллюстрирует высказывание одного из постоянных участников форума сотрудников МВД РФ:

> *Нет больше "милицейского братства", а такие слова как "дружба" и "взаимовыручка" в наших кругах стали считаться ругательными. Зато такие как "своя рубаха ближе к телу", "каждый тянет одеяло на себя" ,"я не стукач, но форму доклада знаю" стали приоритетными для полиции (форум сотрудников МВД, 2012).*

Одним из значимых факторов данного разлада, как показало наше исследование, является система оценки деятельности полиции по принципу АППГ+1.

> *Никакой это не бред и не поиск сенсации! Каждый за себя! Есть еще такие выверты, пока есть такая извращенная система оценки. Уж не знаю, как в Москве, а у нас... (из дискуссии на форуме сотрудников МВД РФ, в ответ на просьбу автора прокомментировать данные о купле-продаже «палок» между сотрудниками, 2013).*

С чем связано пагубное влияние системы АППГ+1 на профессиональную солидарность полицейских? В первую очередь с тем, что она нарушает слаженность работы разных подразделений, способствует внутреннему расколу системы, стимулирует конкуренции за «палки» между ее различными структурными подразделениями.

Конкуренция развивается не только между подразделениями, работающими параллельно, но и между структурами, являющимися звеньями одной и той же «производственной цепи» по раскрытию преступлений.

Из единой корпорации, работающей на общую цель – обеспечение правопорядка и сокращение уровня преступности, система МВД превращается в совокупность обособленных структурных единиц, связанных между собой функциональным разделением труда в рамках решения общей задачи, но в это же время борющихся друг с другом за то, чтобы вклад «своего» подразделения в общее дело был оценен более высоко, чем вклад «чужого».

> *По большому счету система должна как работать? У участкового своя задача, у опера своя, и это все в общую копилку. То есть слаженные действия различных служб должны приносить результаты. А происходит так, что каждая служба до потери сознания начинает работать в одном направлении, не привлекая ни*

оперов, ни остальных. (Сергей, участковый, Северный округ, Москва, 2011).

… я против разделения полиции на мелкие службы, которым не интересны задачи соседних подразделений. Например, БЭП не интересны не только преступления против личности, но даже и преступления экономической направленности компетенции МОБ. Получается, что каждая служба вариться в своем соку, и борьба с преступностью как таковая ей не интересна (из дискуссии на форуме сотрудников МВД РФ, 2011)

Конкурентная обстановка провоцирует открытые конфликты и недобросовестное поведение одних подразделений по отношению к другим. Возникают такие практики, как, например, перебивание карточек с отчетностью с подразделения на подразделение или даже с одного сотрудника на другого, т.е. попросту воровство палок.

Давно ли заклеивали статистические карточки прозрачным скотчем в графе: "Преступление раскрыто службой..."? (из дискуссии на форуме сотрудников МВД РФ, 2012)

Также дух конкуренции удобряет почву для развития отношений денежного обмена.

-Я слыхал палку даже можно купить? Есть нонче такая возможность???

-В некоторых отделах, где раскрытие подчёркивает не начальство, а следак или дознаватель, такая возможность имеется. Даже твёрдые расценки существуют.

-В жидкой валюте?

Жидкая не в счет, это дополнительно (из дискуссии на форуме сотрудников МВД РФ, 2012).

Каким образом система АППГ+1 порождает платежеспособный спрос на единицы отчетности?

Во-первых, палочная система оценки деятельности полиции устанавливает жесткие сроки раскрытия уголовных дел. При этом сотрудники правоохранительных органов не имеют возможности отказать друг другу в содействии раскрытию дела напрямую, зато могут девальвировать их работу, затягивая сроки – искусственно или совершенно законно, апеллируя к недостаточности доказательной базы и т.д. В результате, одной из наиболее востребованных услуг между сотрудниками полиции является услуга по интенсификации движения уголовного дела за счет постановки его первым в очередь или в случаях, когда подготовленная документация не является идеальной.

А у нас сейчас административный протокол без оплаты не принимают! А если и удастся пропихнуть, то потом начальник МОБ мозг сверлит: когда оплатишь?! Как будто это я совершил правонарушение! (Из дискуссии на форуме сотрудников МВД РФ, 2010).

Зависимость сотрудников полиции и целых подразделений от статистических показателей приводит к тому, что запросы, которые должны выполняться на основе разделения должностных обязанностей, теперь нередко находят отклик лишь при условии денежной платы.

Каждый старается доказать, как он рьяно принимал участие в раскрытии. Одни могут всю ночь проколотиться, чтобы закрепиться с доказательной базой, а другой запрос из кабинета в канцелярию отнесёт, и уже заявляет о своём участии в раскрытии. Но в «ф.1» клеточек мало, и все не помещаются. Начинается "малый бизнес" или выяснение отношений (Из дискуссии на форуме сотрудников МВД РФ, 2011).

Во-вторых, отдельные структуры правоохранительной системы сталкиваются с дефицитом преступлений, раскрытие которых входит в их должностные обязанности. Когда получить «плюсик» за работу путем реального раскрытия преступления не удается, среди подразделений полиции возникает спрос на единицы статистической отчетности. «Плюсики», заработанные одними сотрудниками, могут быть куплены другими сотрудниками друг у друга или у начальства.

Я просто знаю, что палки покупаются. Смысл такой: когда полицейский задерживает преступника, вора какого-нибудь, то в конце смены в окружное управление посылается сводка, отчет, кто, что проделано и все прочие. И единственный только нюанс, за кем там впечатать фамилию, кто раскрыл. Вот и все. И вот эта фамилия человека она продается. Грубо говоря, вот я сегодня никакого преступника не поймал, я пришел, заплатил там какие-то деньги, я не знаю, конечно, сколько… (Александр, интервью, участковый, Восточный округ, Москва, 2011).

Дефицит преступлений даже вынуждает сотрудников полиции обращаться за помощью (далеко не безвозмездной) к частным службам, занимающимся охраной правопорядка.

Коммерция блин. А какая коммерция на больную голову? Даже не брать следаков или учетных работников. ЧОПовцы в торговых центрах (естественно БС) бизнес налаживают. Поймают крадуна,

158 часть 1, и звонят тому, кто больше пообещал. (Из дискуссии на форуме сотрудников МВД РФ, 2012)

В-третьих, разные виды преступлений имеют неодинаковую привлекательность в глазах сотрудников: с точки зрения возможности раскрытия, выполнения плана, с точки зрения статистической отчетности, с точки зрения получения неформальных платежей или премий и т.д. Получение в ведение многообещающего дела также стоит денег.

Есть то, что необходимо делать, общественная нагрузка, а есть вещи, где ты зарабатываешь деньги. Грубо говоря, идет это чередование формальной и неформальной деятельности. Стоишь на трассе в населенном пункте, значит, будь любезен – привези что-нибудь народу (Семен, оперуполномоченный, в отставке, Москва, 2011).

В случае, когда речь идет, например, о структурах ГАИ и ГИБДД, распределению могут подлежать не определенные дела, а места непосредственного несения службы, варьирующиеся по степени «прибыльности»

«Р.: Мы не берем сейчас структуру ГИБДД, потому что там-то вообще просто рынок. Каждое место, каждая должность, каждый пост, каждое местоположение патрульной машины, все это стоит… Чтобы тебя поставили патрулировать с радаром на Ленинградку, где все летят, или в район Третьего кольца, надо, вперед заплатить.
И.: А кому?
Р.: Кому! Вышестоящему начальству, а дальше по вертикали власти пошло- пошло-пошло- поехало (Семен, оперуполномоченный, в отставке, Москва, 2010).

Даже получение в ведение того или иного дела оказывается предметом конкурентной борьбы между сотрудниками. Квазирыночные взаимодействия с начальством, похоже, –укоренившаяся практика в российской полиции. Учитывая, что начальник несет личную ответственность за сотрудников своего подразделения, все неформальные экономические практики со стороны полицейских реализуются с его ведома или при его участии.

Вопрос о существовании универсального прейскуранта на оказываемые сотрудниками друг другу услуги на данном этапе исследования остается открытым.

Это можно интерпретировать как то, что хотя рыночная логика и проникает во взаимоотношения между сотрудниками полиции, она не становится доминирующей. Формирование цен возможно лишь при условии, что сделки определенного типа будут повторяться достаточно регулярно и достаточно

массово. Пока же речь идет о «плате по договоренности», остается шанс, что взаимодействие будет регулироваться в том числе и альтернативными логиками.

Тем не менее, известно, что стоимость различных единиц отчетности неодинакова.

- А «палки» разные по стоимости?

-Вот в том-то и дело, что разные "(Александр, преподаватель Академии МВД, Москва, 2010).

Факторами вариации неформальной цены «палок» же являются степень тяжести преступления, многоэпизодность дела. Высоко ценятся «палки» за преступления, отвечающие целевым задачам (целевым программам, приоритетным статьям Уголовного кодекса и т.д.), поставленным перед сотрудниками данной структуры высшими инстанциями в текущем периоде.

Стоимость и ценность разных статей уголовных дел различна. Если в этом году требуется бороться с определенными преступлениями руководством МВД, то, эти статьи имеют больший вес относительно других, то, соответственно приоритет отдается, т.е. палочки, они не одинаковые, палочки имеют разный вес (Игорь, полковник в отставке, Москва, 2010).

Лакомым кусочком являются «палки» за раскрытие преступлений, вызывавших общественный резонанс.

Примечательно, что в некоторых управлениях внутренних дел ценность раскрытия различных видов преступлений находит оценку в денежных единицах на официальном уровне, определяя размеры начисляемых сотрудникам премий.

Просто нужен грамотный подход к индивидуальному премированию сотрудников, так сказать с каждого по способностям, каждому по делам его. За аналог можно взять наш местный приказ, у нас каждое преступление имеет свою цену:

- *ст. 158, 166, 159 ч.1, 228 ч.1 - 1000 рублей*
- *ст. 161, 111 - 2000 рублей*
- *ст. 162, 228 ч.4 - 3000 рублей*
- *ст. 228 ч.4 - с весом свыше 100 гр. - 5000 руб. (Из дискуссии на форуме сотрудников МВД РФ, 2011).*

Впрочем, это скорее исключение, чем правило.

Ключевым в изучаемом контексте вопросом является то, насколько распространены практики купли-продажи единиц отчетности между сотрудниками полиции. Попытка разобраться в этом вопросе на данном этапе исследования показала, что на сегодняшний день масштабы данного явления ограничены. Отдельным полицейским тема платы за палки кажется

«*попыткой высосать сенсацию из пальца*». Тем не менее, другие признают, что подобные практики существуют и беспокоят их.

> *Не хочу тут распинаться. Но факты в Мск имеют место быть причем в самом порочном виде... (Из дискуссии на форуме сотрудников МВД РФ, 2013).*

Судя по всему, подобные тенденции являются достаточно новыми.

> *Мы тогда палки меж службами не делили, а нормально землю топтали (Из дискуссии на форуме сотрудников МВД РФ, 2012).*

Кроме того, с практиками купли-продажи единиц отчетности сталкиваются сотрудники далеко не всех служб.

> *ГИБДДшники - как покупали "палки" так и покупают. Раньше, полки ППСП и ОВО массовой закупкой занимались. Сейчас - нет (Из дискуссии на форуме сотрудников МВД РФ, 2013).*

Ситуация явно варьируется по городам России. Впрочем, мнение о том, что основной площадкой купли-продажи палок полицейские является Москва, единодушного подтверждения среди полицейских не находит.

Мы предприняли попытку оценить ситуацию на уровне количественного опроса. По оценкам 8% респондентов, ситуации, когда без денег полицейский получает в работу только потенциально не раскрываемые дела, сулящие провал по отчетным показателям, распространены широко; еще 25% сказали, что такое случается достаточно часто.

В это же время 6% респондентов сказали, что без денег зачастую не обходится присвоение очередного звания; еще 28% сказали, что это требуется достаточно часто.

Взаимодействие между сотрудниками разных подразделений также может походить на опосредованный деньгами обмен, когда, например, полицейскому приходится платить следствию за ускорение работы над делом (5% респондентов сказали, что это случается часто, еще 30%, что иногда) или другим подразделениям за содействие (6% респондентов сказали, что это случается часто, еще 27 %, что иногда), за закрытие дела при недостаточной доказательной базе, чтобы избежать «висяков» (7% назвали данную практику частой, еще 24% подтвердили, что она имеет место быть иногда) (См. Табл.2).

К слову, обсуждение результатов данного опроса на форуме сотрудников МВД РФ показало, что перечисленные практики не исчерпывают списка возможных платных услуг полицейских друг другу. Выявление полного ассортимента услуг требует специального исследования.

Таким образом, чтобы добиться хороших отчетных показателей, столь тесно связанных с уровнем заработной платы, сотрудникам российской полиции приходится использовать деньги – достаточно часто, по мнению 6% опрошенных, и от случая к случаю, по мнению 26% респондентов.

Таблица 2

Услуги полицейских друг другу, 452 чел, % по строке

	Это широко распространено	Это иногда встречается	Этого нет	З/О
Услуги сотрудников полиции друг другу				
Получение перспективного дела, хорошего места для патрулирования и т.п.	**8**	25	46	21
Закрытие дела при недостаточной доказательной базе	**7**	24	50	19
Занятие более высокой должности	**6**	28	46	19
Присвоение очередного звания	**6**	29	48	16
Содействие в работе сотрудников других ведомств (прокуратура, суд и т.п.)	**6**	27	46	21
Хорошие отчетные показатели работы	**6**	26	48	19
Ускорение работы над делом	**5**	30	50	15
Сокрытие нарушений, допущенных сотрудником полиции	**4**	2 6	48	21

К сожалению, полученные в ходе опроса эмпирические данные не позволили нам провести статистический анализ вариации практик по различным службам, городам России и т.д.: подгруппы не были достаточно наполнены. В указанный опрос были вовлечены представители большого числа служб полиции, выборка по данному признаку была гетерогенной. С учетом этого, полученные цифры представляются весьма серьезными, а практика купли-продажи единиц отчетности, затронутая в данной статье, заслуживающей дальнейшего изучения.

Вместо заключения

Повторимся, что в данной статье мы ставили задачей лишь обозначить выявленный феномен. Его изучение требует специальных исследований и не входило задачи исследований, на результаты которых мы опираемся.

Потребность в количественном учете и оценивании деятельности полиции является проявлением калькуляции, фундаментальной для современного общества. В различных социальных сферах возникают все

новые и новые системы количественного измерения качества работы социальных институтов.

Встроенные в крупные институты, практики калькуляции вложений и прибыли становятся важными средствами координации человеческих действий. Такая калькуляция отнюдь не нейтральный, но политический процесс [Espeland, Stevens, 1998]. Она позволяет конструировать отношения авторитета, создает новые политические единицы, устанавливает новые интерпретативные рамки. Калькуляция фундаментальна для менеджмента, неважно об управлении чем идет речь. Установка на калькуляцию превращает общество в статистический конструкт [Espeland, Stevens, 1998]. Даже противоречивые и искусственные результаты калькуляции, будучи созданы властными институтами, становятся реальными, пророческими и автономными. Используемые политиками и бюрократами, распространенные СМИ, анализируемые социальными учеными, продукты измерения приобретают значения, порождают последствия, становятся объективными единицами [Espeland, Stevens, 1998].

Логика эффективности сегодня распространяется широко за пределы бизнес сферы, проникает в общественные, некоммерческие организации. Система оценки эффективности любой организации тесно связана с ее целями и миссией, соотносится со стандартами качества. В идеале система оценки деятельности представляет собой систему сигналов для сотрудников, транслирующих ценности организации и ожидания по отношению к ее представителям. Она, с одной стороны, должна оказывать прямое и положительное влияние на их мотивацию, детерминировать желательное их поведение, с другой стороны, - оставлять возможность для коррекции этого поведения через систему стимулов [Wells, 2009].

Институционализация в современных организациях различных процедур измерения эффективности деятельности существенным образом преобразует повседневную деятельность ее членов, так как влияет на их представления о цели деятельности организации и мотивацию. Культура измерения и аудита, проникая в различные сферы социальной жизни, влечет за собой, в том числе и негативные преобразования [Shore, Wright, 1999]. Так, например, в своей статье «Какова цена научной статьи?» Люсьен Карпик намекает на то, что прижившиеся в академической среде способы оценки эффективности деятельности ученых через количественные показатели, будь то число статей в рецензируемых научных журналах или индекс цитируемости и выстраиваемые на их основе способы распределения ресурсов приводят к тому, что ученые все чаще действуют как предприниматели – но не в шумпетеровском смысле, как склонные к инновациям акторы, а в самом обывательском понимании этого слова, т.е. как акторы, для которых погоня за прибылью (в форме денег, статуса и т.п.) становится главной целью, не оставляющей времени и сил для реальной научной работы – производства нового научного знания [Karpik, 2011].

Внедрение количественных показателей качества функционирования организации меняет ее. Лицо организации может по-прежнему казаться нам знакомым, однако реальная деятельность, которая скрывается за фасадом, начинает разворачиваться в соответствии с совсем новыми принципами.

Таким новым принципом, в частности, является обнаруженная нами практика купли-продажи единиц отчетности между сотрудниками российской полиции. Как можно классифицировать данную практику? Идет ли речь о внутриведомственной коррупции или перед нами очередной пример коммерционализации социальных отношений? Каким образом можно типологизировать данные практики с точки зрения их цели и функции? В каких службах практики купли-продажи единиц отчетности особенно распространены и почему? Как обстоит дело с подобными практиками в правоохранительных органах различных регионов России? Как часто совершаются подобные сделки, насколько они рутинизированы? Каково отношение участников купли-продажи единиц отчетности к данному феномену? И наконец – что означает возникновение подобных практик внутри профессионального сообщества полицейских? Это лишь некоторые вопросы, ответы на которые еще предстоит получить.

Система критериев оценки эффективности зачастую представляет собой политическое решение, за которым скрываются определенные ценности и интересы [Jobson, Schneck, 1982, p. 28]. В данном случае налицо разрыв между ожиданиями общества и государства по отношению к институту полиции и реальными возможностями данного органа. В публичном дискурсе, поддерживаемом российскими СМИ, зачастую рассуждают об оценке полиции в свете уровня преступности в России. Однако исследователи едины в том, что подобный подход порочен, а соответствующие ожидания общества – завышены. Ведь уровень преступности в стране определяется большим количеством социоэкономических, политических, культурных факторов, а посему как рост преступности не может вменяться исключительно ответственности полицейских, так и снижение уровня преступности едва ли может быть отнесено на счет успешной деятельности полиции [Goldstein, 1977].

Отрицательные последствия системы АППГ+1 на уровне взаимоотношений сотрудников являются критической проблемой. В связи с этим одним из наиболее важных направлений преобразования системы АППГ+1 представляется введение непротиворечивой системы показателей для оценки работы различных подразделений, которая позволила бы преодолеть сложившуюся атмосферу конкуренции и разобщенности и не допускала бы дальнейшего противопоставления сотрудников и служб друг другу.

В свою очередь укрепление полиции как профессиональной группы позволило бы рассчитывать на создание надежного института менеджмента и

контроля качества работы, возможной лишь внутри солидарного профессионального сообщества.

Библиографический список

Барсукова С. Ю. Не бойтесь судей. Они сами боятся. Рецензия на книгу Горбуз А. К., Краснов М. А., Мишина Е. А., Сатаров Г. А. Трансформация российской судебной власти. Опыт комплексного анализа (СПб., 2010) // Экономическая социология. 2010. Т. 11. № 4.

Бурдье П. Власть права: основы социологии юридического поля / Социальное пространство: поля и практики. СПб.: Алетейя, 2005.

Болтански Л., Тевено Л. Социология критической способности // Журнал социологии и социальной антропологии. 2000. Т. 3. №3.

Бунов Е.Г. Внутрисистемные установки оценки эффективности деятельности органов внутренних дел (по результатом социологического исследования) // Криминологический журнал Байкальского университета экономики и права. 2011. № 3.

Гладарев Б. Профессия «российский милиционер» / Антропология профессий, или Посторонним вход разрешен. Под ред. П. Романова, Е. Ярской-Смирновой (Библиотека Журнала исследований социальной политики). М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2011.

Гладарев Б. Условия службы и социальное положение рядовых сотрудников милиции: социологический очерк к юбилею // Телескоп. 2008. №1. С. 12-24.

Грязнова О. Отношение жителей России к правоохранительным органам: обзор исследований последних лет // Вестник общественного мнения. №2 (82). 2006.

Грязнова О. Место правоохранительных органов в структуре социальных отношений / Индекс произвола правоохранительных органов. Оценки социологов и комментарии правозащитников. М.: Фонд общественный вердикт, 2005.

Дубова А.Е., Косалс Л.Я. Включенность российских полицейских в теневую экономику // Отечественные записки, 2012. № 2.

Дубин Б., Гудков Л. Приватизация полиции / Индекс произвола правоохранительных органов. Оценки социологов и комментарии правозащитников. М.: Фонд общественный вердикт, 2005.

Ипакян А. П. Оценка эффективности деятельности органов внутренних дел в механизме их реформирования // Труды Академии Управления МВД. 2007. №4. URL: http://jurnal.amvd.ru/indviewst.php?stt=60&SID=

Клушин О. З. Практика оценки эффективности деятельности правоохранительных структур зарубежных стран и возможности ее адаптации в Российской Федерации // Труды Академии Управления МВД. 2007. №4. [URL: http://jurnal.amvd.ru/indviewst.php?stt=74&SID=]

Косалс Л.Я. Дисфункциональные рынк в условиях российской трансформации (на примере рынка милицейских услуг). М. ГУ-ВШЭ, 2005.

Колленикова О.А., Косалс Л.Я., Рывкина И.В. Коммерционализация служебной деятельности работников милиции // Социологические исследования. №3. 2004.

Мансуров В.А., Юрченко О.В. Социология профессий. История, методология и практика исследований // Социологические исследования. № 8. 2009.

Новикова А., Шепелева О. Принципы и направления реформирования органов внутренних дел // Реформа правоохранительных органов: преодоление произвола. М.: Демос, 2005.

Осипов Ю.И. Проблемы профессионализма в деятельности полиции США: теория и практика // Профессиональные и общественные начала в деятельности органов внутренних дел: история и современность. М, 1990.

Панеях Э.Л. Трансакционные эффекты плотного регулирования на стыках организаций. На примере российской правоохранительной системы // Полития. 2011. № 2 (61).

Панеях Э.Л., Титаев К.Д. От милиции к полиции: реформа системы оценки деятельности органов внутренних дел (Серия «Аналитические записки по проблемам правоприменения», Март 2011). СПб: ИПП ЕУ СПб, 2011.

Портес А. Неформальная экономика и ее парадоксы // Экономическая социология. 2003. Т. 4. № 5 С. 34–53.

Скотт Р. Конкурирующие логики в здравоохранении: профессиональная, государственная и менеджериальная // Экономическая социология (электронный журнал), 2007. Т. 8. № 1.[URL: http://ecsoc.hse.ru/issues/2007-8-1/index.html

Ходжаева Е. «Частное» и «публичное» в пространственной организации повседневных практик участкового (опыт этнографического описания) // Laboratorium. Журнал социальных исследований. 2011. №3.

Bittner E. The Police on Skid-Row: A Study of Peace Keeping // American Sociological Review. 1967. Vol. 32. No. 5 .

Espeland W., Stevens M. Commensuration as a social process // Annual Review of Sociology. 1998. No. 24.

Furstenberg F., Wellford Ch. Calling the Police: The Evaluation of Police Service // Law & Society Review. 1973. Vol. 7. No. 3.

Goldstein H. 1977. Policing a Free Society. Cambridge, Mass.: Ballinger.

Jobson J. D., Schneck R. Constituent Views of Organizational Effectiveness: Evidence from Police Organizations // The Academy of Management Journal. 1982. Vol. 25. No. 1.

Johnson D. Above the Law? Police Integrity in Japan // Social Science Japan Journal. 2003. Vol. 6.No. 1.

Karpik L. What is the price of a scientific paper? In.: The Worth of Goods: Valuation and Pricing in the Economy. Eds. Aspers P. and Beckert J. Oxford University Press. New-York. 2011.

Maguire E.R., King W.R. Trends in the Policing Industry // Annals of the American Academy of Political and Social Science. 2004. Vol. 593.

Roebuck J., Barker T. A. Typology of Police Corruption // Social Problems. 1974. Vol. 21. No. 3.

Shore C., Wright S. Audit Culture and Anthropology: Neo-Liberalism in British Higher Education // The Journal of the Royal Anthropological Institute. 1999. Vol. 5. No. 4.

Toolkit on Police Integrity .Ed. Pierre Aepli. DCAF. 2012. URL: http://www.dcaf.ch/Publications/Toolkit-on-Police-Integrity

Wells W. Performance appraisal systems. In Implementing community policing: Lessons from 12 Agencies. 2009. URL: http://cops.usdoj.gov/RIC/ResourceDetail.aspx?RID=544

Johnson D. Above the Law? Police Integrity in Japan // Social Science Japan Journal, Vol. 6, No. 1 (Apr., 2003), p: 19-37

Е.А.Ходжаева, Казань

РЕФОРМА ПОЛИЦИИ В ОЦЕНКАХ И ПРАКТИКАХ НИЗОВОГО СОСТАВА МВД В Г. КАЗАНИ

Инициированная в 2010 году президентом Д.А. Медведевым и руководством МВД реформа ведомства, помимо переименования милиции в полицию, предполагала следующие ключевые изменения:

– устранение количественной оценки деятельности сотрудников МВД, так называемой «палочной системы»,

- изменения принципов их работы в направлении их большей открытости обществу и ответственности перед ним,

- аттестацию всего состава МВД в соответствии с общими принципами,

- сокращение численного состава сотрудников на 20%, в том числе и ликвидацию некоторых подразделений (например, экологической милиции),

- значительное увеличение материального обеспечения сотрудников ведомства.

Экспертная оценка итогов проведенной реформы правозащитниками (См. публикации Фонда «Общественный вердикт» http://publicverdict.ru/topics/reform/, Трансперенси интернешенел http://www.transparency.org.ru/reforma-politcii/blog, в Казани – Казанского правозащитного центра - http://www.investigation.ru/), новым руководством МВД и Президентом РФ В.В. Путиным (см. http://polit.ru/news/2012/11/10/putin_mvd/) неутешительна: изменить принципы работы системы после ее переименования и реформирования не получилось. Недавние социологические исследования показывают, что системные принципы работы и организационная культура сотрудников ведомства остались практически без изменений, а отношение населения к полиции характеризуется недоверием [«Правоохранительная деятельность в России…» 2012, Косалс Л. Я., Дубова А. Е., 2012].

Предлагаемая статья ставит целью показать проведенную реформу глазами рядовых сотрудников полиции г. Казани и основывается на авторском социологическом исследовании «Профессиональный «мир» низового состава сотрудников МВД: повседневность, дискурсивные практики и медиа-образы», осуществленном при поддержке РНГФ (код проекта 11.03.00257а) в первое же пореформенное время (с мая по август 2012 г.). Проект позволил обнаружить внутрисистемные барьеры и адаптационные схемы, по вине которых «пробуксовывают» реформы системы в МВД на низовом уровне. Гуманистическая установка исследования также позволила «дать голос» самим сотрудникам полиции и показать их профессиональную рефлексию происходящего.

Исследование выявило, что практики правоприменения и особенности организации профессиональной рутины не являются общими и едиными.

Можно говорить лишь о схожести паттернов поведения и ожиданий, однако сами конкретные правила работы, существенно зависят от того, что в англоязычной социологической литературе называется „policing“. В этой статье я придерживаюсь предложенного Р. Рейнером [Reiner, 2000] разделения в конкретной практике социологического исследования правоохранительных органов двух объектов исследования: собственно полиция как институция (police) и социальные процессы, сопровождающие выполнение этой институцией различных функций (policing), то есть определенный режим и порядок осуществления полицией своих полномочий и задач. Так, если сама иерархическая и высоко бюрократическая система МВД институционально сравнима и организационно повторяема на уровне отдельного региона и конкретных отделов, то практики осуществления правоохранительной деятельности сотрудниками полиции глубоко укоренены в локальном контексте и специфичны. В этой связи обобщения на основе собранных в г. Казани материалов на ситуацию во всем российском силовом ведомстве неоправданны и должны проводиться с учетом локального контекста.

Качественная методология исследования предполагала совмещение опросной методики (глубинных интервью: индивидуальных и групповых), наблюдения и дискурс-анализ ведомственной прессы и профессиональных Интернет-сообществ.

Глубинные интервью, проведенные в рамках проекта, занимали от одного до пяти часов и нередко сопровождались включенным наблюдением за работой сотрудников полиции. Сам формат разговора определялся желанием и наличием времени у информанта. Более всего загруженными показались сотрудники патрульно-постовой службы (далее ППС), которые просто не располагали временем для интервью. Беседа в ряде случаев была проведена в ходе наблюдения за их профессиональной жизнью – то есть во время дневных и ночных дежурств с экипажами. Некоторые участковые и оперуполномоченные также позволили провести определенное время с ними, наблюдая за работой (обычно во время дежурства в выходные дни). Отдельного внимания заслуживает вопрос использования диктофона. Самыми открытыми оказались сотрудники службы участковых, инспекторов по делам несовершеннолетних (ПДН) и дознаватели. Наиболее закрытой группой можно считать оперуполномоченных - ни один из них не разрешил пользоваться диктофоном. Всего в исследовании приняли участие:

- участковые уполномоченных полиции - далее УУП (9 человек),
- инспектора по делам несовершеннолетних – ПДН – 6 человек,
- криминальная служба – сотрудники оперативно-уголовного розыска - ОУР (8), дознаватели – 8,
- сотрудники патрульно-постовой службы – 12 человек.

Также в ходе включенных наблюдений и согласований исследования были проведены беседы с большим чистом сотрудников. В частности, с

сотрудниками тыловых подразделений, руководством отделов полиции, руководством батальонов и рот ППС, медицинским персоналом, водителями при ОВД и прочее. Некоторые из них делились своим мнением по тем или иным аспектам их рабочей рутины. К статье также привлекается исследовательский материал и опыт включенного наблюдения за работой сотрудников двух подразделений – ППС и участковых уполномоченных, - собранный в рамках коллективного исследовательского проекта в 2007 году [см. Милиция и этнические мигранты…, 2011].

Поскольку территориально все информанты за исключением службы ППС, институционально и организационно включены в работу отделов внутренних дел (далее ОВД) города, для исследования были выбраны три типа отделов: 1) первый расположен в центре города, 2) другой в крупном спальном районе, и 3) третий – на окраине, где в область контроля входят также небольшие когда-то сельские поселения и дачные районы, включенные сегодня в административные границы г. Казани, а также зоны промышленных предприятий. Такое распределение позволило охватить многообразие контролируемых полицией городских практик.

Патрульно-постовая служба в городе Казани осуществляет свою деятельность в рамках одного полка, который имеет свое представительство в каждом районе города (батальон или рота). Принцип выборов районов был тем же – одна из центральных частей, один спальный район и район городской окраины.

Специфика казанского кейса также должна быть учтена при анализе полученных в ходе исследования данных. Министерство Республики Татарстан с начала своего формирования в начале 1990-х годов, и осуществлявшее свою деятельность под руководством А.Сафарова (подавшего в отставку лишь весною 2012 года) за весь период своего существования претендовало на статус одного из самых успешных подразделений на территории России. Показатели работы ведомства по раскрытию преступлений, опыт раскрытия громких дел в отношении организованных преступных сообществ, успешный опыт работы сотрудников МВД РТ на территории республик Северного Кавказа (Чечня, а в с 2012 года - Дагестан), активное использование технологических инноваций в деятельности низовых служб, официально преподносились руководством республиканского министерства как достижения региона. МВД РТ регулярно входит в десятку наиболее успешных подразделений на различных внутриведомственных конкурсах. Однако, в среде сотрудников МВД Татарстана, как и до реформы, так и в ходе нее, наличествовали злоупотребления, вплоть до насильственных действий и заказных убийств, совершенных сотрудниками милиции/полиции, информация о которых с разной степенью интенсивности доносилась через СМИ (см. например, сообщения о заказном убийстве, совершенном в одном из отделов Казани участковыми по заказу федерального судьи в 2008 году в Российской газете,

23.03.2010 http://www.rg.ru/2010/03/23/ubijstvo.html, в региональном издании «Вечерняя Казань», № 185-186, http://old.evening-kazan.ru/printart.asp?id=33748). Несмотря на то, что Казанский правозащитный центр ежегодно делал достоянием общественности все имеющиеся факты правонарушений и преступлений, совершенных сотрудниками МВД, широкий общественный резонанс к этой проблеме привлек лишь летальный случай в марте 2012 года в отделе полиции Дальний. Это событие (практически парализовавшее исследование – автору пришлось снова официально получать разрешение у руководства УВД г. Казани) и масс-медийная реакция на него сформировали негативный имидж не только казанской полиции, но и в целом МВД и его реформы. Кроме того, последовал ряд организационных решений на уровне не только МВД РТ, но и изменения кадровой политики отделов полиции. Это оказалось существенным фактором в исследовании. Все интервью, которые были проведены с мая 2012 года (после получения разрешения), существенно отличались подозрительностью со стороны информантов. Собеседники проявляли скрытность, нежелание сотрудничать, подозревали в исследователе «проверяющую» от ведомства, и достижение доверия во многих случаях оказалось трудноосуществимым.

Собранные материалы, и в первую очередь интервью и обсуждения на профессиональных Интернет- форумах, свидетельствуют о том, что сотрудники полиции в целом, солидарны с мнением правозащитников и экспертного сообщества, и считают реформу проваленной. С их точки зрения, ни одной из заявленных целей достигнуто не было, напротив, реформа имела неутешительные последствия с точки зрения рутины работы.

Всеми опрошенными постулировалось, что принципы работы ведомства не изменились, и «палочная система» продолжает свое действие, но уже неформальным образом, будучи транслируемой в качестве требований начальства. Требования раскрытия преступлений и составления административных протоколов остались теми же, что были и до реформы, и затрагивают практически все исследуемые в рамках проекта подразделения. Исключением являются отделы дознания и следствия (поскольку эффективность работы последних оценивается не по числу раскрытых преступлений и выявленных правонарушений, а по качеству оформления материалов дела и их успеха стороны обвинения в суде). По словам моих собеседников, в среднем участковому и инспектору ПДН необходимо оформить один или два протокола об административных правонарушениях в сутки, а также «обеспечить раскрытие» одного, а лучше двух уголовных дел в месяц. У патрульных требования выше – до пяти протоколов в сутки на один экипаж, и одно выявленное преступление в день. Оперуполномоченные полиции, чьей основной задачей и является раскрытие уголовных преступлений, должны обеспечить раскрываемость двух-трех дел в месяц. Если проследить дискуссию на профессиональном форуме можно сказать, что эти требования едины по всей стране: в отдельной теме «**Палочная**

система МВД. Планы, палки...», в рублике форумы «Эх, наболело!» более 100 страниц обсуждений того, как на деле функционирует заявленный официально «отказ от палочной системы» http://www.police-russia.ru/showthread.php?t=30542&page=110.

Отношение к количественному принципу оценки эффективности работы у самих полицейских разное. Большинство негативно относится к этому принципу работы, и утверждают, что он лишает сотрудника полиции самостоятельности. Кроме того, в погоне за «палками» полицейские стараются выполнять работу по наиболее очевидным случаям, не требующим больших энергетических и временных затрат. Это отвлекает их от разработки и раскрытия «стоящих» преступлений. Меньшинство же воспринимает подобный принцип работы как нормальный и отмечает, что если сотрудникам полиции не будут выставляться «сверху» количественные показатели, они совсем перестанут работать.

При этом все участники исследования отмечают, что обеспечивать раскрытие преступлений и оформление административных протоколов после реформы стало сложнее. Прокуратура выставляет по наиболее «популярным» статьям более жесткие требования. Если раньше было достаточно признания самого виновника или показаний потерпевшего, то сегодня по многим случаям необходимо собрать показания свидетелей или очевидцев. Так, например, 119 статья УК РФ «угроза убийством или причинением тяжкого вреда здоровью», достаточно популярная ранее, сегодня требует наличия двух независимых свидетельств. Участковые уполномоченные, которые по материалам исследования 2007 года обеспечивали «палки» по этой статье лишь основываясь на показаниях потенциальной жертвы и вещественных доказательствах, сегодня оформить дело без свидетельства соседей или очевидцев не смогут.

«Информант: Ну, в принципе, с нас требуют такие профилактические статьи, это 116 статья - побои, 115 - легкий вред здоровью, 115 - средний вред и 119 - угроза убийством.

Интервьюер: То есть ее все-таки еще требуют?

Информант: Да.

Интервьюер: А ее легко оформить? Побои ладно, их видно, их можно освидетельствовать.

Информант: Ну, опять-таки, если свидетелей нету, то нельзя.

Интервьюер: И там тоже свидетели нужны?

Информант: Конечно, 119 тоже случаи были: угрожает с ножом реально, а свидетелей нет, и уголовного дела не возбудят. То есть он скажет, я не угрожал. У нас же все сомнения трактуются в пользу подозреваемого. То есть свидетель очень большое значение имеет.

Интервьюер: то есть в ее интересах выбежать из дома, например, пожаловаться, пока он в аффекте таком, чтобы кто-то увидел?

Информант: Да, хотя бы косвенно сосед слышал крики, именно

требуют наши вот статьи они такие «участковские».» (участк., ст. лейт., 33 года, муж.)

На усиление этого требования жаловались и патрульные. Они утверждают, что сегодня они ничего не могут оформить без свидетелей, даже задержать выпившего – обычная ранее практика. При этом люди не очень охотно дают свидетельские показания, испытывая негативное отношение к полиции в целом и не желая обременять себя дальнейшими вызовами в отдел полиции и в суд. Граждане продолжают не доверять полиции, как раньше не доверяли милиции. Случай в отделе полиции «Дальний» в Казани полностью снизил все попытки республиканского ведомства сформировать позитивный имидж обновленного министерства.

Однако после реформы, реакция на жалобы со стороны прокуратуры, призванной контролировать деятельность сотрудников полиции стала более жесткой. Участники исследования связывают это с тем, что у самой прокуратуры также есть план раскрытий случаев злоупотребления служебными полномочиями в МВД, и низовые работники системы оказываются первой и очевидной мишенью. Усилившееся внимание прокуратуры к деятельности сотрудников полиции, принимающих решения в первую очередь по уголовным делам (в случае моего исследования дознаватели, участковые уполномоченные, ПДН, ОУР), воспринимается ими как инверсия собственного отношения к населению. Так, если многие сотрудники полиции разделяют убеждение, что практически все люди совершают правонарушения и преступления, то, рассуждая о прокурорских проверках, они эту же позицию жертвы произвола примеряют на себя.

«*Потому что можно наказание получить, я же говорю, просто на пустом месте. Сейчас тем более такая позиция пошла, можно и уголовное дело на каждого человека. Говорят же, лишь бы человек был, а статья найдется. Потому что если покопаться: может быть, я там где-то не доделала, там может быть халатно. Но эта же халатность тоже от нагрузки. Потому что я бы с удовольствием пошла бы куда-то там, сделала бы что-то, но вот ну нет времени и все. Я тоже должна и семье внимание уделить и детям, тоже я не могу за счет личного времени всегда делать*» (ПДН, капитан, 35 лет, жен.).

Аттестация сотрудников МВД, особенно тех, кто работает «на земле» - то есть на уровне отдела полиции или подразделения ППС, проходила в разном режиме. В очень редких случаях (как например, подразделение ПДН в одном из исследуемых отделов полиции) она была пройдена «заочно». Чаще же всего информанты рассказывали, что проходили аттестацию полностью. Элементами проверки были:

- проверка знания «Закона о полиции» (в форме тестов на компьютере),
- общая оценка здоровья и психологических особенностей сотрудников (в рамках подведомственных медицинской и психологических служб),
- сдача нормативов по физической, огневой и строевой подготовке,

- собеседование с руководством (чаще всего на уровне отдела полиции или батальона ППС, но иногда и на уровне УВД),

- для начальствующего состава была организована проверка на «Полиграфе».

Кроме того, многие отмечают, что примерно раз в квартал проводятся внеочередные аттестации, включающие некоторые из элементов этой проверки.

Те, кто прошел аттестацию, практически всегда говорят о том, что ее итог был предрешен заранее. Многие из работающих ныне, знали, что они на хорошем счету, и им ничего не грозит. Больше всего пострадали от аттестации сотрудники в пенсионном или предпенсионном возрасте, которых вынудили уйти со службы, а также те, кто был изначально по тем или иным причинам неугоден начальству. Последняя группа работников располагала двумя возможностями – перевестись в другое подразделение, подключая весь накопленный социальный капитал в МВД, или уволиться. Поскольку число позиций в МВД в связи с реорганизацией многих служб, сократилось, возросла конкуренция на оставшиеся позиции. Однако, до сих пор наблюдается «недокомплект» в самых «загруженных» и непрестижных подразделениях, прежде всего в службах участковых уполномоченных и ППС.

Сокращение личного состава в период реформы в г. Казани было не столь интенсивным, как по всей стране, – до 10%. Это обуславливается тем, что сокращение штата МВД в столице Татарстана было произведено годом раньше в 2010 году, когда была реорганизована иерархия городской системы правопорядка и ликвидирован уровень районных управлений милиции: уже тогда было сокращено до 10% личного состава сотрудников милиции, причем сокращения эти коснулись не только административного аппарата, но также и низового состава.

Еще до реформы многие службы ощущали серьезную нехватку персонала, которая искусственно сокращалась. Например, в исследовании 2007 года было обнаружено, что в одном из батальонов ППС до 40% состава было укомплектовано так называемыми «мертвыми душами» - спортсменами, музыкантами духового оркестра МВД и пр., которые не имели никакого отношения к названному строевому подразделению. С учетом числа «декретниц» и кинологов (половину годового срока службы проводящих на сборах и в учебном центре) из практически 140 патрульных реально к патрулированию приступало 78-80 человек, а летом в период отпусков – штат реально работающих сокращался до 50-60 человек. После сокращения штата ППС (еа одну четверть или треть в зависимости от статуса — батальон или рота) не все мертвые души удалось ликвидировать – до сих пор некоторые (от 5 до 9%) сотрудники этой службы так и не приступили к исполнению основных обязанностей (дежурствам). Судя по материалам профессиональных форумов и некоторым интервью, эта практика зачисления

на непопулярные должности сотрудников, которые на деле будут работать в других службах, достаточно распространена. Таким образом, руководство снижает показатели собственной неэффективности, так как формально штатные единицы, например, в службе участковых заняты:

«Тоже людей не хватает. Вот мы говорим, в наших должностях сидят там другие, вроде говорят, что есть, кому работать. Вот у нас не такой большой недобор. Люди по штату-то там не хватает два три человека всего лишь. А реальный некомплект человек двенадцать

Интервьюер: А должно быть сколько у Вас человек?

Информант : По штату у нас 21 участковый.

Интервьюер: Ну один начальник, один заместитель. Остается 19.

Информант: Да. В каждом опорном пункте должно быть по три участковых. У нас по одному. На одном участке сейчас работает двое и один в отпуске.

Интервьюер: А все-таки должности заняты кем-то?

Информант: Да.

Интервьюер: Кто-то на учебе? Или почему так?

Информант: Ну, у нас несколько людей сидят в «штатах» [кадровая служба – прим. автора].

Интервьюер: Это как так?

Информант: Ну, видно, не справляются. Потому что туда человек не садится, так как нет должностей, садятся на наши» (участковый, майор, 48 лет, муж.).

Исследование показало, что вместе с сокращением штатов, ликвидацией нескольких подразделений, реорганизацией некоторых служб на уровне отдела, в 3 -4 раза по оценкам информантов возросла нагрузка на сотрудника, работающего «на земле». Это касается всех исследуемых подразделений. В некоторых случаях эту увеличившуюся нагрузку признали институционально. Так, например, водители при дежурной части, обеспечивающие передвижение следственно-оперативной группы при одном из отделов рассказали, что до реформы согласно договору работали в режиме «сутки через трое», а уже с 2012 года официальный график их работы усложнился - «сутки через двое». Кроме того, во всех исследуемых отделах были сокращены должности водителей. В исследуемых же подразделениях формально у всех сотрудников 40 часовая рабочая неделя. Но, это правило не соблюдается ни в одной службе. В ходе интервью и наблюдений, было обнаружено, что работа вечерами и в выходные дни, отсутствие «отсыпного» дня после дежурства, привлечение к работе ночью (если происходит преступление, то всех ответственных за «зону», то есть участкового, ПДН, оперативника, «поднимают» ночью) – это постоянные рутинные явления. Особенно трудно приходится службе участковых уполномоченных, которой в основном передали функции ликвидированных подразделений –

экологической милиции, отделов преступлений в сфере потребительного рынка:

«*А работы стало больше, потому что вот, например, упразднили отделы по потребительским рыкам и экономическим преступлениям и оставили только на уровне УВД. А всю их работу передали участковым. А мы никогда этого не делали, ревизии делать не умеем. Даже не учат нас, сами крутимся. Свободного времени у людей нет вообще. Вот вчера пришла жена подчиненного, высказала претензию, что она мужа не видит. Да я и сам пришел сегодня на работу в 2 часа ночи – преступление произошло*» (нач. подразделения участковых, подполковник, 49 лет, муж.).

На фоне усиления контроля со стороны руководства и прокуратуры, и одновременно, увеличения объема работы повышение заработной платы сотрудника, произошедшее только в январе 2012 года, не воспринимается как справедливое. Хотя практически все участники исследования отмечали, что повышение заработной платы – это чуть ли не единственное положительное последствие реформы: по их словам они стали чувствовать себя более стабильно:

«*Интервьюер:…если вернуться к реформе. Вы же работали и до, и после. Ведь получается, если Вы два года работаете, то есть она на Ваших глазах проходила?..*

Информант: Лучше стало, вот то, что зарплату прибавили… Раньше вот когда заходишь в магазин с детьми, они тебе говорили: Мама, можно йогурт, ты смотрела, сколько же он стоит, чтобы они там не это, потому что нужно было рассчитывать. Сейчас ты можешь сказать: «Да, можно». То есть иногда можешь себе детям позволить. В качестве работы, я думаю, что ничего не изменилось, потому что если человек работал там за 12 тысяч, за 13 тысяч, как он работал, как его совесть позволяла, будучи сотрудником полиции выкладывается. Так он и сейчас выкладывается. Я говорю, мы это обсуждали, тему, что даже, как я и работала за 12 тысяч, так я и работаю за 35. То есть, потому что это уже от каждого человека, уже индивидуально зависит» (ПДН, капитан, 35 лет, жен.).

Повышение заработной платы привело к тому, что многие сотрудники смогли реализовать свои запросы на потребительском рынке и совершить отложенные ранее покупки квартиры в ипотеку, машины в кредит. Одновременно, выплаты по кредитным обязательствам привели к тому, что реальный уровень дохода на повседневные нужны практически не изменился.

«Интервьюер: А вот если финансовый вопрос обсудить. Мы говорили, уже два раза сказали, что подняли зарплату, и стало лучше.

Информант 2: Я не знаю, я не заметил. Я взял ипотеку, у меня как было пятнадцать тысяч рублей, так они у меня и остались. Как я жил на

них, так я и живу на них. Но у меня есть квартира. Единственно, что у меня разница есть.

Информант 1: Ну, чувствительно конечно, но все равно человек быстро очень привыкает. Сейчас вот думаю: 13 получал - как я жил полгода назад? Многие вот машину в кредит берут.

Интервьюер: Получается, что ребята сразу потребности свои решают

Информант 2: Ну да, вот я, мне была квартира нужна. Я первое единственное, что планировал - я это планировал еще и до повышения зарплаты. То есть повышение зарплаты мне вопросы все сняло. То есть у меня есть первый взнос, и я могу стабильно платить за квартиру… То, что подняли зарплату, - хорошо, вопросов нет. Но обещали больше, обещали больше.

Интервьюер: Да говорили, что 33 лейтенанту, который только пришел, а 45 - уже опытному. Меньше в реальности?

Информант 1: У меня 35.

Интервьюер: Ну, вы же не лейтенант, который только что пришел.

Информант 2: У меня 36.

Интервьюер: потому что Вы ездили в точку [работа в Чечне – прим. автора]?

Информант 2: Нет там, это не влияет. У меня выслуги побольше, я с 96 года» (участковые, Информант 1 – ст. лейт, 33 года, муж., Информант 2 – майор, 43 года, муж.)

Приведенный отрывок из беседы с участковыми при наблюдении летом 2012 года показывает, что увеличение заработной платы не соответствует тем ожиданиям, которые сформировались в ожидании реформы. Наибольшую выгоду получили недавно пришедшие на службу сотрудники, так как именно на эту группу пришлось самое значительное повышение оклада. Особенности образования заработной платы в МВД до реформы состояли в том, что она значительно увеличивалась за счет прибавок за выслугу лет, звание и должность. Для тех же сотрудников полиции, которые еще и до реформы имели большой стаж и соответствующие позиции, повышение заработной платы было существенным, но не в два раза, как ожидалось, а в среднем по их оценкам на 50%. При этом стоит отметить, что в ходе реформы изменился сам порядок выплат. У большинства сотрудников МВД до 2012 года сама заработная плата составляла около 50-60% их дохода. Если у сотрудника милиции не было нареканий, выговоров и прочих нарушений, он получал ежеквартальную премию, 13-ую и 14-ую заработную плату, и материальную помощь в отпуск (все эти выплаты были от 50% до 100% от оклада). Кроме того, часто (но не всегда) отдельно оплачивались переработка и особые условия (ночные, дежурства, охрана общественного порядка на массовых мероприятиях) – объемы этих выплат были небольшими (например, у ППС –

доплата за ночное дежурство составляла до 2012 года 1000 рублей в месяц), но в сумме составляли приличную прибавку. Кроме того, каждый сотрудник МВД мог воспользоваться оплаченным проездом к месту отдыха для себя и своей семьи раз в два года, в том числе и заграницу. Наконец, те сотрудники, у которых есть дети, получали так называемые «детские» дотации в размере от одного до двух окладов в год. Таким образом, невысокая заработная плата компенсировалась значительными социальными выплатами.

После реформы расчет материального довольствия изменился. Премиальные уже учтены в сумме оклада, и при этом, по словам сотрудников полиции, усложнившийся режим работы никак не оплачивается. К июню 2012 году единственная доплата за переработку была получена сотрудниками казанской полиции только за охрану общественного порядка на выборах Президента РФ 5 марта 2012 года. Доплата за внеурочную работу и дежурство в ночное время суток, равно как и за охрану общественного порядка на массовых мероприятиях, не была получена. Также сотрудники полиции лишились дотаций на детей, а также компенсации проезда в отпуск, как и все сотрудники полиции, проходящие службу на территории Европейской части РФ. Материальная помощь на период отпуска выплачивалась, но она не превышала для рядовых сотрудников более 5000-10000 рублей (то есть уже не была сопоставима с окладом). В итоге, простой подсчет получаемых в итоге за год сумм, интерпретируется многими информантами нередко как обман: власти страны, пообещав значительно повышение окладов сотрудникам МВД, на деле распределили заработную плату сокращенных подразделений и позиций, и лишили всех дополнительных выплат, выплачивая их теперь в денежной форме.

Необходимо также отметить, что руководители подразделений на уровне отелов полиции отмечают, что рост их заработной платы не соответствует объему работы руководителя. Так, руководительница отдела ПДН в неформальной беседе рассказала, что ее заработная плата после реформы отличается от окладов ее подчиненных на полторы тысячи рублей, не смотря на то, что объем ответственности совершенно разный. Руководители низового и среднего звена являются носителями традиционного для системы МВД отношения к «новичкам» как к незаслуживающим равной позиции (и в первую очередь в оплате), поскольку работа по наставничеству не оплачивается: «*Молодая, она только пришла, она не должна столько же, сколько мы получать. Она же не знает ничего, если ставим на дежурство, то у нее одни вопросы и нам выезжать приходится*» (ПДН, капитан полиции, 42 года, жен.).

Среди сотрудников полиции растет недовольство позицией руководства относительно повышения окладов. Увеличивающаяся и неоплаченная нагрузка, а также необходимость самофинансирования сотрудниками необходимых производственных задач (покупка бумаги,

картриджей, использование личных автомобилей и оплата сотовой связи) легитимируется руководством через повышение окладов:

«*Ну, опять-таки за эту же зарплату ежедневно притыкают, что теперь с этой зарплатой Вы вообще не должны домой уходить - жить должны тут*» (участковый, ст. лейтенант, 33 года, муж.)

Квази- «добровольные» поборы, принятые в системе МВД, сегодня применяются без исключения ко всем сотрудникам полиции. Если до реформы, можно было написать объяснение, что в связи с трудным материальным положением сотрудник воздерживается, например, от покупки лотерейных билетов спортивного клуба «Динамо» или от сбора пожертвований в детские дома и пр., то сегодня отказаться осуществлять добровольные взносы невозможно, поскольку руководство подает ситуацию с точки зрения повышения окладов.

Кроме того, в связи с ростом заработных плат изменилось и отношение населения к сотрудникам полиции: оно стало более требовательным, граждане часто утверждают, что если они и содержат полицию на свои налоги, то она должна соответствовать высокому уровню. Нередко сотрудники полиции сегодня стесняются своих окладов, понимая, что они существенно выше, чем у других «бюджетников».

«Информант: А вот по поводу того, что население стало больше требовательным, вот это действительно, мне кажется.

Интервьюер: Это после реформы?

Информант: Да. Вот мы даже сейчас сами, вот допустим, мы раньше могли себе позволить сказать, ну у нас нет времени, ну совершенно мы не успеваем. Да еще с нашими зарплатами, кому это надо… А сейчас, когда тебя люди спрашивают: «И сколько вы зарабатываете, Вы, наверное, постоянно на работе?», то мы уже, мы раньше говорили четко: «Мы зарабатываем 13 тысяч» , допустим, я говорила. А сейчас мы уже говорим: «Ну, ничего, мы нормально зарабатываем»… То есть не хотим, чтобы люди как-то по-разному реагировали (ПДН, капитан, 35 лет, жен.).

Заключение

Таким образом, увеличение заработной платы, по сути, единственный позитивный сдвиг реформы, сопровождалось непопулярными решениями, а именно 1) сокращением штата подразделений (причем в большей степени это затронуло низовые подразделения), 2) ликвидацией некоторых подразделений (например, экологической полиции, или отдела по экономическим преступлениям в сфере потребительного рынка). Это привело к тому, что на коллектив, и без того уменьшившийся, увеличилась нагрузка на каждого сотрудника. Особенно это очевидно в службе участковых уполномоченных, принявшей на себя практически все задачи ликвидированных подразделений. В силу сокращений (которые в Татарстане

были начаты еще и до реформы, так как еще в 2010 году численность МВД РТ сокращена на 10%) ведомство на низовых уровнях потеряло не только тех сотрудников, кто выполнял свои функции не эффективно, но также и профессионалов, которые ушли на пенсию. В результате на низовом уровне, особенно на сложных участках работы, численность вакантных мест нередко сопоставима или превышает число работающих. Для того чтобы формально сократить этот показатель, руководство отделов нередко оформляет на эти позиции сотрудников, которые в действительности заняты другими задачами.

В этих условиях работы повышение заработной платы, хотя и отмечается как положительное последствие реформы, все же не выглядит в глазах низовых сотрудников большим преимуществом. Кроме того, повышение оплаты труда сопровождалось уменьшением социальных дотаций, получаемых сотрудниками полиции и урезанием законных и премиальных выплат. Так, летом 2012 года ни один из сотрудников ППС не получил «ночные» за полгода работы в полиции, оплата переработанных часов, охрана общественного порядка в праздничные дни и прочие также не была произведена. Сотрудники полиции, которые раньше получали доплату на детей, после реформы ее также были лишены, равно как и все те полицейские, работающие на европейской территории РФ, с 2012 года не получают компенсацию за проезд в отпуск. Таким образом, уменьшение социальных льгот воспринимается сотрудниками полиции в контексте повышения заработной платы лишь как их монетизация. Сотрудники полиции отмечают, что долгожданное повышение оклада не настолько значительное, как это было озвучено устроителями реформы. Кроме того, оно порождает новое неравенство между руководством подразделений и молодыми сотрудниками. Если до реформы, заработок офицера милиции значительно увеличивался вместе с его карьерным продвижением и повышением в звании, то теперь недовольство высказывает руководящий состав низшего уровня (руководители подразделений на уровне отделов), подчеркивая, что различие между их окладом и заработком подчиненных не настолько значительно, особенно учитывая объем ответственности.

Основной провал реформирования полиции, однако, состоит не только и не столько в финансовом ее обеспечении, сколько в первую очередь в сохранении, несмотря на выступления руководства МВД, «палочной системы». Принцип оценки эффективности отделов и сотрудников полиции, исходя из числа раскрытых уголовных преступлений и выявленных административных правонарушений (читай, оплаченных в казну штрафов), приводит к тому, что сегодня те же планы по раскрытию должны быть выполнены значительно меньшим числом сотрудников. При этом, усиленное внимание прокуратуры, усложнение оформления уголовных дел и административного производства со стороны судов, приводит к тому, что тот же план сегодня полицейские должны выполнить гораздо большими усилиями. Естественно, это влияет на самочувствие низовых работников,

многие из которых, по их словам трудятся в условиях, с одной стороны, постоянной усталости, а с другой, страха перед наказанием и неясности собственных перспектив.

Библиографический список

Косалс Л. Я., Дубова А. Е. Включенность российских полицейских в теневую экономику // Отечественные записки, - 2012. - № 2. - С. 175-183.

Милиция и этнические мигранты: практики взаимодействия / под ред. В. Воронкова, Б. Гладарева, Л. Сагитовой. - СПб.: Алетейя, 2011. – 640 с.

Правоохранительная деятельность в России: структура, функционирование, пути реформирования. Часть 1. Диагностика работы правоохранительных органов РФ и выполнения ими полицейской функции. Научный отчет. Санкт-Петербург, 2012. Режим доступа http://www.enforce.spb.ru/images/Fond_Kudrina/irl_pravookhrana_part_1_final_31_12_ich.pdf

Reiner, R. The politics of the police (3rd ed.). - Oxford: Oxford University Press. – 2000. – 336 p.

Н. И.Скрыльникова, Москва

ПЕРСПЕКТИВЫ ИЗМЕНЕНИЯ СТАТУСНОГО ПОЛОЖЕНИЯ ПИЛОТОВ ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ АВИАЦИОННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИИ

Гражданская авиация – стратегическая отрасль, жестко регулируемая государством по ряду причин. С учетом обширных территорий (Россия является крупнейшей страной мира), авиаперевозки людей и грузов играют важную роль. Любые проблемы, связанные с транспортной инфраструктурой, отражаются на экономике в целом.

Пилоты - один из наиболее значимых ресурсов любой авиакомпании. От их психологических качеств и профессиональной подготовки во многом зависит уровень безопасности полетов. При этом пилоты являются группой достаточно закрытой для "чужих глаз".

20 февраля 2013 года на сайте Министерства транспорта Российской Федерации появился проект федерального закона "О внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации" (в части снятия ограничения на использование иностранных граждан в качестве членов экипажей воздушных судов) [Проект федерального закона…] В частности, предлагается внести изменения в Воздушный кодекс РФ, и ФЗ от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации", разрешающие иностранным гражданам входить в состав летных экипажей воздушных судов гражданской авиации, в качестве командиров (КВС) [Проект федерального закона «О внесении изменений…].

Уточним, что в настоящее время в 56 статье Воздушного кодекса РФ сказано: "в состав летного экипажа воздушного судна Российской Федерации, которое относится к коммерческой гражданской авиации, могут входить только граждане Российской Федерации" [Воздушный кодекс РФ…].

Профсоюз летного состава России выступает против реформирования существующего законодательства, приводя множество доводов в противовес аргументам стороны, лоббирующей изменения авиационного законодательства [Профсоюзы категорически против…]. Это уже не первая попытка изменения 4 пункта 56 статьи Воздушного кодекса [см. Письмо профсоюза летного состава России…; Российское небо отдадут…], поэтому некоторые пилоты считают, что и теперь законопроект не будет принят.

Разрешение иностранным гражданам работать в качестве командиров воздушных судов в Российских авиакомпаниях, вероятнее всего, отразится на статусе специалистов летных профессий гражданской авиации России, в состав которых входят: пилоты, штурманы, бортинженеры. Главным образом нас будет интересовать статусная позиция именно пилотов, т.к. в связи с массовой заменой парка воздушных судов авиакомпаний на современную

технику, управляемую экипажем из двух человек (командир и второй пилот), штурманы и бортинженеры становятся "вымирающими" профессиями.

Цель нашего исследования – изучить, какое изменение статусного положения пилотов (к ним мы относим вторых пилотов и командиров воздушных судов) гражданской авиации возможно в связи с реформированием авиационного законодательства России.

Прежде чем определить задачи, которые необходимо решить для достижения поставленной цели, уточним, что "положение человека или группы в той или иной иерархии является общим определением статуса" [Радаев, 2005, с. 394]. В свою очередь за основу в нашем исследовании возьмем следующую дефиницию статуса: "определенный набор ресурсов, который открывает для индивида ряд возможностей в системе власти, распределения материальных благ и престижа" [Сало, 2008, с. 142].

Следовательно, для достижения поставленной цели исследования необходимо решить следующие задачи:

1) описать мнения специалистов летного состава о том, какую пользу и проблемы принесут им лично, а также гражданской авиации России в целом, планируемые изменения;

2) проанализировав оценку последствий реформирования, выделить ресурсы, значимые для статусного положения профессиональной группы пилотов.

Множество репортажей и статей в средствах массовой информации, а также бурное обсуждение на ветках Интернет-форума профессионального сообщества показывает, что тема нашего исследования актуальна, а его результаты могут быть востребованы в практической работе по реформированию отрасли.

Информационной базой исследования послужили:

- официальные документы Министерства транспорта РФ и Федерального агентства воздушного транспорта;
- данные, собранные на ветках (темах) Интернет-форума профессионального сообщества;
- 3 личных неформализованных интервью с пилотами гражданской авиации России.

Для сбора данных было выбрано коммуникативное пространство форума авиационных специалистов www.forumavia.ru на основании следующих факторов. Во-первых, сложность доступа в профессиональную группу, т.к. пилоты – это небольшая по количественному составу профессиональная группа, с высокой степенью мобильности, связанной со спецификой их работы (в некоторых авиакомпаниях, например, пилот может узнать о планирующемся рейсе только накануне вечером), то договориться о личной встрече проблематично.

Во-вторых, в рамках ветки Интернет-форума обсуждение тем ведется с соблюдением закрытости группы. Участники дискуссий перепроверяют друг

друга на принадлежность к группе "своих": высказываются аргументы и контраргументы, приводятся примеры из жизни. Проведенные ранее исследования [например, см. Скрыльникова, 2007, с. 94-126] показали высокую степень закрытости профессионального сообщества авиационных специалистов и нежелание пускать "чужих" в "свой круг".

Формат форума не предполагает четкой профессиональной идентификации его участников при регистрации, поэтому выбор именно пилотов осуществлялся нами по ряду косвенных параметров таких как: смысловое содержание рассуждений и терминология (сленг).

В рамках Интернет-форума существуют страницы, содержащие персональную информацию о его посетителях. Каждый участник форума заполняет анкету лично, по своему желанию, предоставляя какие-либо сведения о себе. Нами были проанализированы высказывания 146 человек, 75 из которых заполнили анкеты, указав свою принадлежность к группе специалистов летных профессий, 32 человека при этом уточнили тип воздушного судна, на котором они летают. Некоторые участники указывали также выпустившее их учебное заведение, количество часов налета и свой год рождения.

К тому же, на Интернет-площадках веток (тем) посетители иногда обращаются друг к другу по имени, в контексте сообщений размещают информацию о квалификации, специализации, образовании и т.д. своих собеседников и оппонентов. В свою очередь это позволяет увеличить уровень достоверности собираемых фактов; отобрать ответы именно тех специалистов, мнения которых являются значимыми для результатов исследования.

Интернет-форум, ветки (темы) которого анализировались, является составной частью ведущего профессионального Интернет-портала, посвященного российской авиации и космонавтике, созданного более 15 лет назад. На данном сайте www.avia.ru размещаются новости российской и зарубежной авиационной отрасли, профессиональные обзоры, мнения и прогнозы экспертов, доска объявлений, позволяющая покупать и продавать любые предметы и материалы, относящиеся к авиации, электронная биржа труда, а также другие рубрики, представляющие интерес главным образом для авиационных специалистов.

Проведенное в 2007 году исследование [Скрыльникова, 2007] показало, что данные, полученные посредством личного интервью и контент-анализа веток Интернет-форума, очень во многом перекликаются, а это, в свою очередь, свидетельствует о возможности применения такого метода сбора информации.

Анализ веток (тем) Интернет-форума состоял из нескольких этапов:

1) были отобраны темы, посвященные проекту реформирования авиационного законодательства с целью допуска иностранных КВС к работе в составе экипажей российских авиакомпаний:

- "Отмена 56й статьи Воздушного кодекса РФ" (на момент анализа ветка состояла из 15 Интернет-страниц, содержала 727 сообщений) [Ветка 18…];
- "Минтранс предложил нанять двести пилотов-гастарбайтеров" (на момент анализа ветка состояла из 22 Интернет-страниц, содержала 1074 сообщения) [Ветка 9…];
- "Минтранс ускоряет законопроект об иностранных пилотах" (на момент анализа ветка состояла из 15 Интернет-страниц, содержала 729 сообщений и продолжала пополняться новыми комментариями) [Ветка 1…];

2) в процессе контент-анализа сообщений, содержащихся на выбранных ветках, основное внимание уделялось мнениям участников, указавших в своих профилях-анкетах то, что они являются пилотами, либо повествующих об этом (а также о типе самолета, на котором они летают и количестве часов налета) непосредственно в коммуникативном пространстве темы форума;

3) параллельно процессу отбора сообщений создавалась база данных участников Интернет-дискуссии, в которую вносились сведения из анкет, а также дополнительная информация об опыте и квалификации участников, найденная на Интернет-форуме;

4) отобранные сообщения сортировались согласно их содержанию на группы, далее на подгруппы, исходя из способности того или иного сообщения описать ожидания пилотов относительно положительных и отрицательных последствий вступления в силу проекта закона, открывающего рынок труда для иностранных командиров воздушных судов (КВС).

Реформирование отрасли стимулирует специалистов летного состава к обмену мнениями, которые, в свою очередь, косвенно характеризуют ресурсы, значимые для статусной позиции пилотов.

Высказывания специалистов о том, какие возможности и угрозы для их профессиональной группы, а также гражданской авиации России, станут следствием предоставления иностранным гражданам возможности работать в качестве командиров летных экипажей в российских авиакомпаниях, разнятся.

Реформирование Воздушного кодекса может принести пользу, т.к. устранит дефицит КВС и предоставит авиакомпаниям возможность расширяться и развивать отрасль гражданской авиации. Следовательно, профессия пилота в будущем будет востребована.

"Для того чтобы существовала отечественная школа авиационного образования, для того чтобы будущие выпускники летных училищ имели возможность находить работу в будущем, нужна такая мелочь, как то, что авиакомпании должны выжить. А для этого нужно иметь ресурсы. Летный состав - самый важный ресурс. Если наши компании не выживут, то все остальное уже не имеет особого значения". (Пилот-инструктор, TRI Airbus A320, TRE Airbus A320, начальник отдела подготовки летного состава крупной российской авиакомпании, 57 лет) [Ветка 6…].

Менталитет зарубежных КВС, если говорить о представителях стран Европы или США, способствует тому, что они жестко следуют существующим формальным правилам и вряд ли будут нарушать их в угоду менеджерам авиакомпании. В свою очередь, четкое соблюдение формальных правил зарубежными КВС будет способствовать уменьшению уровня неформальных взаимодействий, существующих в сфере гражданской авиации, как и во многих других отраслях российской экономики [Скрыльникова, 2007].

"Иностранец покажет Савельеву (прим. авт.: генеральный директор авиакомпании "Аэрофлот"), как надо работать. Он не полетит, потому что надо, если самолет не исправен. Он не нарушит рабочего времени. Учитывая драчливых пассажиров, он будет садиться немедленно и самолет будет стоять там, где сел, пока экипаж не отдохнет и т.д. И тогда Савельев вспомнит, что сидоров и петров могли б "спасти ситуацию". Иностранец поднимет престиж профессии". (Пилот-инструктор, КВС) [Ветка 17…].

Еще одно следствие прихода на работу в российские авиакомпании зарубежных КВС - увеличение конкуренции за право занимать рабочие места. По мнению некоторых пилотов, конкуренция на рынке труда приведет к тому, что рабочие места получат наиболее подготовленные кадры, а это будет стимулировать специалистов к развитию профессиональных знаний и навыков.

"Но не должно быть такой ситуации, чтобы количество выпускников совпадало с количеством рабочих мест. Говорить о качестве не получится. Прорываться должны самые сильные. Естественный отбор. Если бы в стране было нормальное страхование авиационного бизнеса, то платежи были бы заоблачными из-за уровня подготовки пилотов. Минимальный налет для рассмотрения кандидата на ввод в строй на А (прим.авт.: Airbus) и В (прим.авт.: Boeing), в нормальных странах-3500-4000 часов". (КВС Boeing-767, ранее освоенные типы: МиГи, Ил-76, Airbus A-320, 46 лет) [Ветка 16…].

В свою очередь, повышение уровня профессиональной подготовки будет способствовать увеличению уровня безопасности полетов, что является важным направлением в сфере гражданской авиации.

"В ближайшее время на региональные перевозки потребуется около 100 ВС (прим.авт.: воздушных судов) иностранного производства, в среднем необходимо 700 подготовленных КВС, вы предлагаете посадить на место КВС мальчишек с налетом 1500 часов и получить десятки Тюменей. Разрешение на работу иностранцам необходимо только с точки зрения безопасности полетов и возможности передачи опыта от опытных иностранных пилотов к молодым российским пилотам". (Пилот) [Ветка 18…].

Работа иностранных КВС в составе экипажей российских авиакомпаний

может привести к увеличению численности вторых пилотов и объема работы для них.

*"Вторые пилоты должны радоваться, что имеют возможность приобретения опыта работы с пилотом другой школы, формации или чего там еще... На что они делают акцент. Да просто английский подтянете в процессе общения. Больше КВСов - больше полетов и привлечения соответственно 2-х пилотов. Что непонятного? Рост перевозок растет и необходимость в экипажах будет только возрастать. Ну не остановится продвижение 2-х в КВСы." (КВС, 46 лет) [*Ветка 7*…].*

Наряду с этим есть мнения российских пилотов, что зарубежные специалисты не всегда влияют на безопасность положительно и идеализировать их профессиональные качества не следует.

*"Англичане в Хитроу уложили 777 , проффи! Не знают, как Фризинг пойнт учесть! И по тексту, сколько в гору Боингов въезжало? Совет! Не влезайте на длительное время в температуры ниже 66 градусов С и следите за ТАТ! Если она приближается к -40 , а топливо к-37, снижайтесь и грейте его быстрее! Вывод: импортный экипаж с опытным (12500 часов налета) КВСом не панацея! Учить надо своих! Они будут грамотными КВСами, если их правильно учить! Родину не будут торговать!" (Пилот-инструктор, КВС Boeing-777, ранее освоенные типы: Boeing-767, Су-27, летает с 1975 года) [*Ветка 3…; Ветка 8*…].*

К тому же многие пилоты считают, что в Россию захотят поехать далеко не самые профессиональные кадры, это будет способствовать снижению уровня профессиональной подготовки экипажей. Наиболее квалифицированные пилоты имеют выгодные контракты и постоянную работу у себя на родине. Те же, кто не смог устроиться в своей стране, вряд ли обладают необходимыми конкурентными качествами, поэтому расценивать открытие российского рынка труда для них можно скорее как способ понижения заработанной платы пилотов, а не как фактор увеличения уровня безопасности полетов.

*"Наиболее грамотные и продвинутые пилоты (из Узбекистана, Украины, Казахстана и т.д.) уже давно имеют гражданство РФ и очень успешно трудятся в наших крупнейших авиакомпаниях, и не только в должности КВС, но и на руководящих должностях". (Пилот-инструктор, 48 лет) [*Ветка 14*…].*

Информанты отмечают, что конкуренция за рабочие места существует между российскими специалистами и сейчас, несмотря на то, что зарубежным пилотам пока запрещено работать в российских авиакомпаниях, а с учетом их прихода многие российские летчики вместо повышения уровня квалификации будут полностью вымещены с профильного рынка труда.

*"Даже сейчас конкуренция при наборе в авиакомпанию и при отборе на переучивание очень хорошая, однозначно кого попало с улицы не берут. Алгоритм: "Не знает - не подходит - до свидания". (Пилот) [*Ветка 14*…].*

Возрастающая конкуренция уменьшает вероятность трудоустройства по специальности выпускников летных училищ, а также пилотов с небольшим опытом работы. Проект закона разрешает работать только иностранным командирам воздушных судов, однако некоторые пилоты предполагают, что это повлечет за собой то, что российские вторые пилоты, даже получив необходимый опыт и налет, целенаправленно не будут вводиться в командиры. Следовательно, не будет вакансий вторых пилотов и выпускникам летных училищ устроиться на работу будет крайне тяжело, в свою очередь это может вызвать потерю их профессиональных знаний и навыков.

"Парни прошлого, позапрошлого годов выпуска до сих пор не все трудоустроены. И далеко не все дураки. Умникам, уповающим на развитые страны, у них уровень подготовки такой, что конкуренция им до лампочки! Сначала сделайте, чтобы у нас так готовили пилотов, а потом рты открывайте". (Пилот, Летное училище гражданской авиации Сасово) /Ветка 10…/.

К тому же для того, чтобы второй пилот стал командиром, он должен многому научиться в процессе повседневной работы под руководством действующего КВС. Не совсем ясно, будет ли учить наших вторых пилотов зарубежный КВС, понимая, что таким образом он готовит конкурента на свое рабочее место, или будет придерживаться позиции, что он обязан проводить в жизнь политику авиакомпании, а учить не должен.

"Что касается "вечных вторых". Мне довелось знать одного КВС, его уже нет в живых, как пять лет, так вот он говорил: "Нет плохих вторых, есть плохие командиры". У него было много поговорок, к примеру: "Лучшая должность в авиации - это маленький командир большого самолета", а еще - "У второго пилота фуражка не такая нарядная, как у командира, и только этим он должен отличатся от командира, но не техникой пилотирования". Методика его обучения не вписывалась в рамки "технологии работы экипажа", при контролирующем управлении слева и активном управлении справа к штурвалу он прикасался только, чтобы нажать "спу" или "радио". Он был не слишком удобен, говорил как есть, но пользовался непререкаемым авторитетом, попасть к нему вторым означало, что ты №1 на ввод, не раз он, вставая на разборах, в лицо говорил коллегам КВС, что он, слетав с чьим-то вторым, обнаружил, что летать он стал гораздо хуже и следовал почти стандартный вопрос: "Ты не уверен в себе, ты не можешь исправить ситуацию в любой момент?" На что тот что-то мычал, бледнел и краснел. С каждым полетом с ним росла уверенность в себе, причем когда он видел, что ты готов, он доверял тебе заход при 60 на 800 (прим.авт.: речь о вертикальной и горизонтальной видимости), для тех лет это был предел. Так вот, как-то он после разговора за рюмкой чая на спор с КЛО взял одного "вечного второго" и довел его на удивление всем до КВС-стажера". (Пилот) /Ветка 19…/.

*"Желание приглашать инструкторов тоже нормально, но нужно помнить, что инструктор - это подготовленный командир, который проводит в жизнь политику авиакомпании, а не тот, кто учит летать. Второй пилот должен быть полностью подготовленным, с ПЕРВОГО ПОЛЕТА на самолете с пассажирами". (Пилот-инструктор, КВС Boeing-767, ранее освоенные типы: МиГи, Ил-76, Airbus A-320, 45 лет) [*Ветка 5…*]*.

Некоторые пилоты считают, что благодаря увеличившейся конкуренции за рабочие места, прекратится чехарда, связанная с частой переменой пилотами места своей работы в поиске наиболее выгодного предложения.

*"И прав Савельев (прим. авт.: генеральный директор авиакомпании "Аэрофлот"), что дисциплина хромает из-за того, что только сделаешь замечание и пилот уже через недельку - две в другой компании оперирует. Можно ли это представить в какой- либо еще стране"? (КВС, 46 лет) [*Ветка 7…*]*.

Следует отметить, что пилоты из стран СНГ поддерживают принятие закона, разрешающего им работать в российских авиакомпаниях, и видят в этом не только потенциальную возможность для трудоустройства, но также рычаг давления на своего нынешнего работодателя.

*"Основной поставщик кадров с реальным международным опытом и реальным четвёртым уровнем по умолчанию предполагается Эйр Астана. У неё порядка 200 пилотов-резидентов. Вы думаете компания будет сидеть и пассивно наблюдать, как её лучшие кадры бегут? Или государство, испытывающее такой же дефицит лётных кадров, как и Россия? Поднимут зарплату, никуда не денутся". (Пилот из Алма-Аты, КВС Boeing-757/767, TRI, SFI) [*Ветка 13…*]*.

Интересным является тот факт, что некоторые пилоты поддерживают приход иностранцев при условии, что это будут граждане не из СНГ, а из других государств, либо граждане СНГ, долгое время проработавшие в зарубежных компаниях, желательно в ранге инструктора. У таких командиров воздушных судов можно многому научиться, повысить уровень профессиональной подготовки. Следует учитывать, что в российских авиакомпаниях появляется все больше и больше зарубежных воздушных судов, с техникой пилотирования которых граждане Европы и США знакомы более продолжительные сроки.

""ЗА" только инструкторов и не из СНГ и те, которые будут готовы летать по ночам и ездить на вылет во Внуково, как все остальные, а не летать ТОЛЬКО днем и из ДМД только потому, что дружат или знают "дядю Васю начальника" или только потому, что работают в данной АК последние 20 лет и входят в категорию старослужащих, несмотря на то, что последние 5 лет уже выжили из ума и мнят себя неприкасаемыми..." (КВС Boeing-737) [Ветка 1…].

Другие же пилоты, наоборот, поддерживают открытие рынка труда только для КВС из стран бывшего СНГ, т.к. у них схожая с нашей система

подготовки курсантов в летных училищах, они говорят на русском языке и знакомы с нашим менталитетом.

*"Сейчас, к примеру, к большому сожалению на Украине рухнул "Аэросвит". Много летчиков (там и этнические русские) останутся без работы. Я уверен, что и с безопасностью все нормально, и летчики подготовлены должным образом, и с русским языком нет проблем". (Пилот, работает в гражданской авиации с 1981 года) [*Ветка 12*…].*

Если зарубежным КВС разрешат работать в России, многие авиакомпании изменят свои Руководства по производству полетов (РПП) для того, чтобы в состав их персонала могли входить пилоты не только с российским образованием, но и с иностранными лицензиями. Это, в свою очередь, позволит вернуться в Россию и работать российским гражданам, получившим лицензии за рубежом.

*"Отдельной строкой проходят граждане России и СНГ - обладатели иностранных лицензий. С русским языком, советским авиационным образованием, с понятиями о разборах и проч. и до кучи с опытом работы заграницей. Если нам разрешат работать в России с нашими другими лицензиями, то, думаю, человек 50 вполне могут вернуться. Проблемы не решит, но все же... " (КВС, в настоящее время работает за рубежом, 50 лет) [*Ветка 18*…].*

Несомненно, одним из наиболее неприятных для пилотов последствий трудоустройства зарубежных КВС в российских авиакомпаниях является вероятное понижение заработных плат. К тому же, иностранные специалисты могут являться потенциальной угрозой безопасности нашей страны.

"Так что здесь в основном расчёт на пилотов из стран СНГ. А так как те у себя на родине привыкли летать и за более скромную оплату, то и здесь они согласятся на меньшую оплату. Будет точно так же, как с водителями маршруток, где узбеки и таджики, работающие за копейки, вытеснили русских. Так и здесь эффективный менеджмент нашёл способ снизить зарплату пилотов, найдя гастарбайтеров за меньшие деньги. Будем надеяться, что эта поправка не пройдёт. Слышал, что ФСБ выступает против, так как гражданские самолёты, управляемые иностранцами, пролетающие над Москвой, создадут угрозу повторения у нас в стране событий 11-го сентября в Америке. А говоря проще у нас при найме пилотов в компанию ФСБ проверяет людей и только потом даёт им допуск на должность пилота. Если это будет гражданин другой страны, то полноценная проверка такого человека станет невозможна". (Пилот, 46 лет)[Ветка 18*…].*

Большое количество пилотов считает, что принятие законопроекта, разрешающего работать в российских компаниях зарубежным КВС, полностью уничтожит летные училища, что в итоге повлияет на уровень государственной безопасности России.

"Правда где-то посередине, если бы система подготовки лс (прим.авт.:

*летного состава) была реформирована, то да. А так через какое-то время начнут говорить о низкой квалификации выпускников лу (прим.авт.: летных училищ), о неспособности их соответствовать требованиям для обеспечения безопасности полетов и прочее, и добавят в квоту и 2П (прим.авт.: вторых пилотов). Ну, в общем, понятно, это только пробный шаг. Училища будут умирать и все, лучше не скажешь, а на месте Сасово не будет ничего, как нет ничего в Оренбурге, Ейске, Барнауле, не будет и в Сасово". (Пилот) [*Ветка 3*…].*

*"Пилоты Аэрофлота всегда были резервом для ВВС, принимали присягу и многие служили в ВВС. После злонамеренного подрыва военной мощи СССР, уничтожения армии, ВМФ и ВВС, разрушения всей системы подготовки пилотов все заявления о патриотизме, обороноспособности и суверенитете - это даже не блеф или циничная ложь, это предательство". (Пилот-инструктор, КВС Boeing-777/200/300, ранее освоенные типы: Як-18А, Ан-2, Як-40, Ту-134А, Ил-62М, Airbus A-300, Airbus A-310/200/300) [*Ветка 11*…].*

Но некоторые информанты считают, что конкурентная борьба наоборот будет способствовать увеличению уровня первичной профессиональной подготовки. Авиакомпаниям уже не надо будет длительное время доучивать выпускников летных училищ, поэтому они быстрее будут выходить на качество и уровень работы, соответствующие командиру воздушного судна.

*"Не надо уповать на то, что так всегда было. Обучение должно быть более качественным, в сфере первоначального обучения следует создать свободную конкуренцию, как с российскими частниками, так и с обладателями зарубежных лицензий. Только так можно повысить уровень начальной подготовки и безопасность в целом". (Пилот-инструктор, КВС Boeing-737, 34 года) [*Ветка 15*…].*

Ухудшение условий труда является еще одной угрозой для российских пилотов в связи с приходом зарубежных коллег. Работодатель будет вынужден строго соблюдать договор, заключенный с нерезидентом, а также для того, чтобы заинтересовать его, предложить условия, соответствующие зарубежным нормам. В соответствии с этим, например, на ночные рейсы вероятнее всего будут ставить отечественных пилотов. К тому же в России существует ряд особенностей законодательства. При условии незнания русского языка совершать полеты в некоторые российские аэропорты иностранные КВС просто не смогут. Следовательно их будут ставить на рейсы за границу, которые всегда по ряду причин являлись наиболее желанными для пилотов.

"А у меня вот такой вопрос: А как иностранные пилоты будут выполнять полеты в аэропорты, которые предназначены для использования только (ВНИМАНИЕ!) РУССКИМИ! :-) Не верите, что такие существуют? А они есть! Те, кому "не в лом", откройте сборник Jeppesen NOVOKUZNETSK RUSSIA UNWW/NOZ spichenkovo и пролистайте каждый

лист, там написано: FOR RUSSIAN USERS ONLY! :-) P.S. Я вчера, когда проводил предпосадочную подготовку, долго ржал! :-)" (КВС Boeing-757, 48 лет) [Ветка 8…].

Некоторые пилоты предполагают, что приход иностранных КВС может отрицательно повлиять на имидж российской гражданской авиации в мире.

*"Я тоже против экспатов, но по несколько иной причине. Придут, посмотрят и опять писать про нас на PPRUNe (*прим.авт.: зарубежный профессиональный форум пилотов) *станут, стыдно..." (КВС Boeing-767, ранее освоенные типы: Л-39, Ан-24,26, Ан-12, Ан-74, Ан-124, в настоящее время работает за рубежом, 39 лет) [Ветка 5…]*.

Также у пилотов вызывает опасение моральное состояние экипажа, работающего под руководством иностранного гражданина.

"А каково будет моральное состояние экипажа? Каково летать под командование иноземца на своей территории? Лучше бы не надо". (Пилот, инженер по прицельно-навигационным комплексам Су-24, Ту-22, Ту-16, Ту-134) [Ветка 9…].

Напомним, что "где бы ВС не находилось, при выполнении международных полетов оно является частицей суверенного государства со всеми вытекающими правовыми последствиями, поэтому и существует запрет занимать должность КВС иностранным специалистам" [Яковлев…].

На наш взгляд интересным является тот факт, что к приходу иностранных КВС опытные российские пилоты, имеющие высокий уровень профессиональной подготовки, как правило, относятся толерантно. Они уверены в своих профессиональных знаниях и навыках и расценивают появление зарубежных коллег скорее как возможность узнать что-то новое, получить нетривиальный опыт, а не как причину, способную привести их к безработице и понижению зарплаты. В случае сильного понижения заработной платы опытные российские пилоты с высоким уровнем подготовки в любое время могут позволить себе уехать на работу в другую страну, где рабочий контракт будет более привлекательным на тот момент времени.

*"А ничего страшного не предвидится ИМХО. Ну, поднимут чуть требования по знаниям, зато в процессе понизятся по ВЛЭК, итак, летая, бывают случаи, второй чего-то спросит, а ты плаваешь, даже что знал, забывается, ну подтянемся под общие пожелания, мы не лучше и не хуже иностранцев. Начнут гнуть по зарплатам ... Сертификат и вперед и с песней куда-нибудь в Китай:-)" (КВС) [*Ветка 7…*]*.

Однако есть ряд опытных российских пилотов с высоким уровнем профессиональной подготовки, которые в зарубежных КВС видят потенциальную угрозу для профессиональной деятельности нового поколения специалистов.

"Я не боюсь конкуренции, я понимаю, что без господдержки, при закрытых бесплатных спортзалах и Досаафовских аэропортах дорога

пацанам только клей нюхать в подъезд… Меня не надо стимулировать Родину любить! Я за процветание ее авиации не потому, что боюсь гастарбайтеров, а потому что не индивидуалист… При налете на боингах в 12000ч. и шести годах инструкторства на 767м, я не считаю в праве кого-то учить жизни. У меня внук уже левой ходит и спать стоя умеет, когда бабы зависают в магазинах! Что я ему оставлю"? (Пилот-инструктор, КВС Boeing-777, ранее освоенные типы:Boeing-767, Су-27, летает с 1975 года) [Ветка 3…; Ветка 4…].

Некоторые пилоты считают, что зарубежные КВС являются угрозой скорее для опытных российских пилотов, чем для молодых, начавших свою профессиональную деятельность не очень давно.

*"Вот забавно читать: всякая "мелюзга" боится и категорически против прихода иностранцев, ибо видят отсутстви роста, снижение зп. и т.п. А вот "большие пацаны" активно "за". Хотя на месте "пацанов" я бы призадумался, ведь все это ударит в конечном счете по ним, по статусу (уже не царьки в своем болоте), по авторитету (пришедшие иностранцы выросли и выжили, скорее всего, в острой конкурентной борьбе, где нет "однокашников", "своих", "нужных" и пр.), по зарплате (менеджмент быстро смекнет и сыграет вниз). А вот молодым и зеленым от изменения закостеневшей системы - только плюсы: установятся нормальные правила игры, свежая струя и пр. и т.п". (Пилот, 39 лет) [*Ветка 2*…]*.

Пилотам с не очень большим опытом работы, а также курсантам летных училищ свойственно видеть больше негативных последствий от разрешения иностранным КВС работать в России.

*"Прискорбно… интересно с МВЛ (прим. авт.: речь идет о курсе первоначальной подготовки к полетам на международных авиалиниях) и ИКАО 4тым (прим.авт.: речь идет об уровне английского языка) и дипломом без троек мне светит устроиться после выпуска? Кажется, что шансы резко сокращаются… Ладно, не падаем духом, будущие выпускники". (Курсант летного училища) [*Ветка 18*…]*.

Проанализировав факторы о положительном или отрицательном влиянии реформ, выделим ресурсы, значимые для статусного положения пилотов. За основу возьмем дифференциацию капитала на формы, предложенную в статье В.В. Радаева "Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация" [Радаев, 2002, с.20-32].

Напомним, что накапливаемый ресурс, "который включен в процессы воспроизводства и возрастания стоимости путем взаимной конвертации своих разнообразных форм"[Радаев, 2002, с.21] по сути является капиталом, основные формы которого: экономический, физический, культурный, человеческий, социальный, административный, политический и символический [Радаев, 2002, с.22-23].

Перечислим ресурсы, накопление которых в виде различных форм капитала влияет на статусное положение пилотов гражданской авиации.

Ресурсы, влияющие на накопление экономического капитала пилота:
- наличие (сохранение) рабочего места, соответствующего квалификации;
- достойная зарплата;
- возможность повышения должности;
- эффективность работы авиакомпании-работодателя;
- страховка на случай потери лицензии;
- государственное содействие в трудоустройстве выпускников летных училищ;
- предоставление пилоту и членам его семьи права льготного пролета на самолетах авиакомпании;
- достойная пенсия.

Ресурсы, влияющие на накопление физического/физиологического [Радаев, 2003, с. 67] капитала пилота:
- достойные условия труда, соответствующие установленным нормативным актам;
- поддержание должного морально-психологического состояния пилотов;
- современное медицинское и санаторно-курортное обеспечение.

Ресурсы, влияющие на накопление культурного капитала пилота:
- знание неформальных норм и правил взаимодействия специалистов гражданской авиации России;
- переучивание на пилотов специалистов "вымирающих" профессий (это позволит сохранить практические знания и навыки социализации бортинженеров и штурманов в среде летных специалистов).

Ресурсы, влияющие на накопление человеческого капитала пилота:
- предоставление курсов повышения квалификации;
- возможность для будущих поколений получать качественное бесплатное летное профессиональное образование в России.

Ресурсы, влияющие на накопление социального капитала пилота:
- увеличение количества рабочих мест для коллег-соотечественников;
- возможность привлечения на работу коллег из стран СНГ, со многими из которых пилоты - граждане России, вместе учились в летных учебных заведениях.

Ресурсы, влияющие на накопление административного и политического капитала пилота:
- членство в профсоюзе летного состава России;
- наличие у пилота инструкторского допуска, позволяющего обучать и проверять других пилотов.

Ресурсы, влияющие на накопление символического капитала пилота:
- тип воздушного судна, на котором пилот работает;
- репутация пилота среди коллег и руководства авиакомпании;
- авиакомпания, в которой работает пилот;
- сохранение престижа профессии;
- увеличение уровня безопасности полетов и авиационной безопасности;

- поддержание положительного имиджа отрасли гражданской авиации России в мире.

Нами было проведено несколько личных неформализованных интервью с пилотами гражданской авиации , основная цель которых - сбор данных с их последующим сопоставлением с результатами исследования Интернет-форума с точки зрения адекватности и валидности последних.

Данные личных интервью подтвердили результаты, полученные нами на предыдущем этапе исследования. К перечню ресурсов, выделенных по результатам исследования Интернет-форума, были добавлены: достойная пенсия, современное медицинское и санаторно-курортное обеспечение, страховка на случай потери лицензии, предоставление права льготного пролета на самолетах авиакомпании (они уже включены в общий список, представленный выше).

Также во время интервью пилоты подтвердили наше предположение о том, что их статусное положение во многом определяется конфигурацией накопленных ресурсов. В результате ожидаемых реформ авиационного законодательства режим доступа к некоторым ресурсам станет более открытым для специалистов, в то время как к другим - наоборот обретет новые ограничения. В зависимости от значимости для статуса конкретного пилота, накопления тех или иных форм капитала (в зависимости от уже имеющихся), возможно проследить восприятие специалистом последствий реформирования законодательства отрасли, как хороших перспектив или угроз для его профессиональной деятельности и статуса.

Открытие рынка труда в сфере гражданской авиации России для иностранных специалистов, вероятнее всего, приведет одновременно и к положительным и к отрицательным последствиям. Главный вопрос состоит в том – правильное ли это стратегически решение для будущего России как суверенного государства. Не получится ли так, что со временем гражданская авиация России станет целиком зависима от иностранных специалистов? Напомним, что в Японии после серии землетрясений 11 марта 2011 года иностранные пилоты, работавшие в японских авиакомпаниях, отказались возвращаться в Японию и выходить на работу, что привело к срыву множества рейсов в критический для страны период времени [Японские СМИ….

Библиографический список

Ветка 1 авиационного форума "Минтранс ускоряет законопроект об иностранных пилотах". URL: http://www.forumavia.ru/forum/8/8/289327870767993471878136318278 8_1.shtml

Ветка 2 авиационного форума "Минтранс ускоряет законопроект об иностранных пилотах". URL: http://www.forumavia.ru/forum/8/8/289327870767993471878136318278 8_2.shtm

l

Ветка 3 авиационного форума "Минтранс ускоряет законопроект об иностранных пилотах". URL: http://www.forumavia.ru/forum/8/8/289327870767993471878136318278 8_3.shtml

Ветка 4 авиационного форума "Минтранс ускоряет законопроект об иностранных пилотах". URL: http://www.forumavia.ru/forum/8/8/289327870767993471878136318278 8_4.shtml

Ветка 5 авиационного форума "Минтранс ускоряет законопроект об иностранных пилотах". URL: http://www.forumavia.ru/forum/8/8/289327870767993471878136318278 8_7.shtml

Ветка 6 авиационного форума "Минтранс ускоряет законопроект об иностранных пилотах". URL: http://www.forumavia.ru/forum/8/8/289327870767993471878136318278 8_8.shtml

Ветка 7 авиационного форума "Минтранс ускоряет законопроект об иностранных пилотах". URL: http://www.forumavia.ru/forum/8/8/289327870767993471878136318278 8_9.shtml

Ветка 8 авиационного форума "Минтранс ускоряет законопроект об иностранных пилотах". URL: http://www.forumavia.ru/forum/8/8/289327870767993471878136318278 8_12.shtml

Ветка 9 авиационного форума "Минтранс предложил нанять двести пилотов-гастарбайтеров". URL: http://www.forumavia.ru/forum/6/5/150121607773613761711360213865_1.shtml

Ветка 10 авиационного форума "Минтранс предложил нанять двести пилотов-гастарбайтеров". URL: http://www.forumavia.ru/forum/6/5/150121607773613761711360213865_2.shtml

Ветка 11 авиационного форума "Минтранс предложил нанять двести пилотов-гастарбайтеров". URL: http://www.forumavia.ru/forum/6/5/150121607773613761711360213865_7.shtml

Ветка 12 авиационного форума "Минтранс предложил нанять двести пилотов-гастарбайтеров". URL: http://www.forumavia.ru/forum/6/5/150121607773613761711360213865_9.shtml

Ветка 13 авиационного форума "Минтранс предложил нанять двести пилотов-гастарбайтеров". URL: http://www.forumavia.ru/forum/6/5/150121607773613761711360213865_10.shtml

Ветка 14 авиационного форума "Минтранс предложил нанять двести пилотов-гастарбайтеров". URL:

http://www.forumavia.ru/forum/6/5/150121607773613761711360213865_14.shtml

Ветка 15 авиационного форума "Минтранс предложил нанять двести пилотов-гастарбайтеров". URL: http://www.forumavia.ru/forum/6/5/150121607773613761711360213865_15.shtml

Ветка 16 авиационного форума "Минтранс предложил нанять двести пилотов-гастарбайтеров". URL: http://www.forumavia.ru/forum/6/5/150121607773613761711360213865_16.shtml

Ветка 17 авиационного форума "Минтранс предложил нанять двести пилотов-гастарбайтеров". URL: http://www.forumavia.ru/forum/6/5/150121607773613761711360213865_19.shtml

Ветка 18 авиационного форума "Отмена 56-й статьи Воздушного кодекса России". URL: http://www.forumavia.ru/forum/4/5/784133992383516289013509696 45_1.shtml

Ветка 19 авиационного форума "Отмена 56-й статьи Воздушного кодекса России". URL: http://www.forumavia.ru/forum/4/5/784133992383516289013509696 45_14.shtml

Воздушный кодекс РФ URL:http://www.favt.ru/favt_new/?q=dokumenty/pravovye_osnovy_dejatelnosti/dokument/1516

Письмо профсоюза летного состава России директору департамента государственной политики в области гражданской авиации Минтранса России В.Н. Тасуну. URL: http://www.cockpit.ru/foreign_pilot.htm

Проект федерального закона «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской федерации» (в части снятия ограничения на использование иностранных граждан в качестве членов экипажей воздушных судов). URL: http://www.mintrans.ru/documents/detail.php?ELEMENT_ID=19647

Профсоюзы категорически против привлечения иностранных пилотов. URL: http://www.ato.ru/content/profsoyuzy-kategoricheski-protiv-privlecheniya-inostrannyh-pilotov

Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация// Экономическая социология.- Т.3 №4, 2002.- С. 20-32.- http://ecsoc.hse.ru

Радаев В.В. Социология рынков: к формированию нового направления.- М.: ГУ ВШЭ, 2003.- 328 с.

Радаев В.В. Экономическая социология.- М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2005.- 603 с.

Российское небо отдадут в руки иностранных пилотов? http://vostokmedia.com/n151125.html?print

Сало Е.П. Опыт изучения социального статуса специалистов

традиционной медицины// Социология: 4М.- №26, 2008.- С. 139-167.- URL: http://www.isras.ru/files/File/4M/26/salo.pdf

Скрыльникова Н.И. Рынок гражданской авиации России: формальные и неформальные взаимодействия акторов// Экономическая социология.- Т.8 №5, 2007.- С. 94-126.- URL: http://ecsoc.hse.ru

Яковлев А. Еще раз о пилотах гастарбатерах URL: http://www.aex.ru/docs/2/2012/11/21/1675/

Японские СМИ: Иностранные пилоты японских авиакомпаний отказываются возвращаться. URL: http://www.aviaport.ru/digest/2011/03/18/212545.html

И.А.Сосунова, О.Н.Мамонова, Москва

ДИЗАЙН КАК ПРОФЕССИЯ: МИРОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ДИЗАЙНА И ЕГО ПЕРСПЕКТИВЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Промышленный дизайн, под которым в широком смысле, понимается проектная художественно-техническая деятельность по разработке промышленных изделий (производственное оборудование, бытовая техника и т.д.) с высокими потребительскими свойствами и эстетическими качествами, включает в себя элементы искусства, маркетинга и технологии.

Являясь самостоятельным видом дизайна в целом, промышленный дизайн не выходит за пределы его основной парадигмы, предполагающей неразрывность социальных, утилитарно-функциональных и эстетических требований к искусственной природной среде ("второй природе"), а также органическое единство искусства и расчета на основе объективных законов проектной деятельности.

Сложность и многоаспектность главной цели – достижения соответствия развития отечественного промышленного дизайна приоритетной общегосударственной цели создания в Российской Федерации конкурентоспособной промышленности, нацеленной на формирование новых рынков инновационной продукции, способной к эффективному саморазвитию и обеспечивающей обороноспособность страны, обусловливает анализ различных подходов к трактовке смыслового содержания промышленного дизайна как сферы профессиональной деятельности.

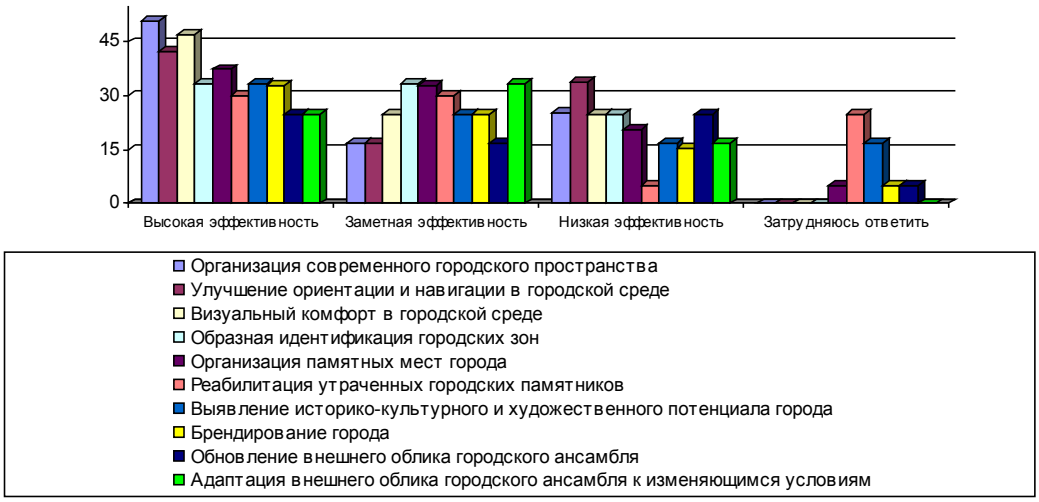

Диаграмма 1. Оценка эффективности применения методов и приемов дизайна в различных областях.

Следует отметить, что в отечественной и зарубежной науке единство взглядов на данное содержание отсутствует.

Можно считать общепризнанным, что общая структура поля актуализации теоретико-методологических проблем промышленного дизайна соответствует общему случаю (Диагр. 1). Представляем распределение мнений участников экспертного опроса («Московский День дизайнера», 29 апреля 2013 г., N=62)

При этом, специфическая принципиально важная проблема заключается в определении применимости методологии и методов промышленного дизайна в общем процессе проектирования.

Согласно традиционным взглядам, дизайнер может обладать существенным влиянием на процесс проектирования только в отношении технически простых изделий широкого потребления, а в случае сложной продукции машиностроения и т.п. он должен ограничиться ролью консультанта по художественным вопросам, не становясь непосредственным участником процесса проектирования (т.е. сфера применения промышленного дизайна – консультативный инжиниринг ограниченного объема, когда деятельность дизайнера не выходит за рамки искусства).

Согласно современному подходу, дизайнер должен активно включаться в проектирование любых изделий и оборудования, ведя широкий поиск решения проблем, связанных с потребительскими и эксплуатационными качествами этих изделий (т.е. сфера применения промышленного дизайна сближается с комплексным инжинирингом, независимо от формы привлечения дизайнера к проектированию).

В настоящий момент в мире сформировались два глобальных рынка: рынок предметов дизайна (причем в разных сегментах и видах: от упаковки до люксовых брендированных товаров) и рынок услуг в сфере специализированной деятельности – художественном и объемно-функциональном конструировании.

Структурирование рынков в основном завершено к началу XXI в. К их основным особенностям можно отнести:

1. Рынок изделий промышленного дизайна жестко сегментирован на несколько групп потребителей, различающихся доходами.

2. Наиболее привлекательными по объемам рынками дизайна в относительных показателях (из расчета ВВП на душу населения) являются рынки США и Западной Европы. При этом, если в Российской Федерации насчитывается около 2000 промышленных дизайнеров (не все реально работают в данной сфере) или 13,3 специалиста на 1 млн. чел., то в экономически развитых странах насчитывается 200-450 дизайнеров на 1 млн. чел. населения. Важными потребителями предметов дизайна стали азиатские страны, в первую очередь, КНР.

3. Дизайнерские услуги превратились в настоящее время в значимый сегмент экономики: так, например, объем британского рынка оценивается в 30-120 млрд. фунтов стерлингов в год при расчете по различным методикам.

Развитие промышленного дизайна в Российской Федерации сталкивается в настоящее время с рядом существенных препятствий. Созданная к концу 80-ых г.г. XX в. достаточно целостная система отечественного дизайна, ориентированная на формирование высокой культуры системного человекоориентированного проектирования промышленных изделий и систем фактически распалась с началом экономических реформ. При этом, переход к новой социально-экономической модели не сопровождался автоматическим формированием рыночной модели дизайна, направленной на внедрение в производство достижений научно-технического прогресса и стимулирование инноваций. По многим позициям отечественная промышленная продукция оказалась неконкурентоспособной с зарубежной. Накопление технологического отставания в свою очередь препятствует обеспеченности передовых дизайн-проектов технологиями.

Организационные формы деятельности дизайнеров в Российской Федерации достаточно разнообразны. Так, только в Москве функционирует около 30 частных дизайн-студий, работающих в сфере промышленного дизайна. В научно-исследовательских и проектных институтах дизайн-бюро в чистом виде не существуют, это скорее конструкторские бюро, в деятельность которых входит и дизайнерская часть работы. В целом, в каждой развитой стране имеется своя достаточно специфичная система организации труда дизайнеров, в частности, на многих промышленных предприятиях Великобритании имеются дизайнерские службы различной численности, однако основной кадровый потенциал дизайна сосредоточен в самостоятельных дизайнерских бюро.

Организации труда в сфере промышленного дизайна в России свойственны некоторые особенности. В частности, по мнению многих специалистов, на предприятиях, где нет штатных дизайнеров, руководители скорее поручат оформление нового вида продукции конструктору, владеющему программой компьютерного моделирования, нежели обратятся в студию дизайна, а финансовые ресурсы будут израсходованы не на дизайн нового продукта, а на рекламу. Однако, как считает известный зарубежный специалист А. Менье, «плохой дизайн нельзя исправить рекламными компаниями. Нельзя исправить неприятное впечатление коммуникативной акцией, пытаясь «приклеить» к изделию другие эмоции при помощи изображения или слогана» (http://www.industrialdesign.ru/news/view_33/)

Данная ситуация может быть модифицирована: к специалистам-дизайнерам обращаются, но тогда, когда серьезные изменения конструкции изделия уже не возможны (например, если уже изготовлена дорогостоящая оснастка). В настоящее время многие предприятия приглашают в штат

специалистов по промышленному дизайну, где их ждет много работы, правда, ограниченной рамками выпускаемого ассортимента, и фиксированная зарплата.

Подготовка специалистов-дизайнеров достаточно освоена отечественной высшей школой. В частности, более 50 высших учебных заведений в Москве готовят студентов по специальностям в сфере дизайна. Всего в Российской Федерации работает еще около 100 высших учебных заведений, выпускающих специалистов в сфере промышленного дизайна, суммарно на уровне 4000-4500 студентов в год.

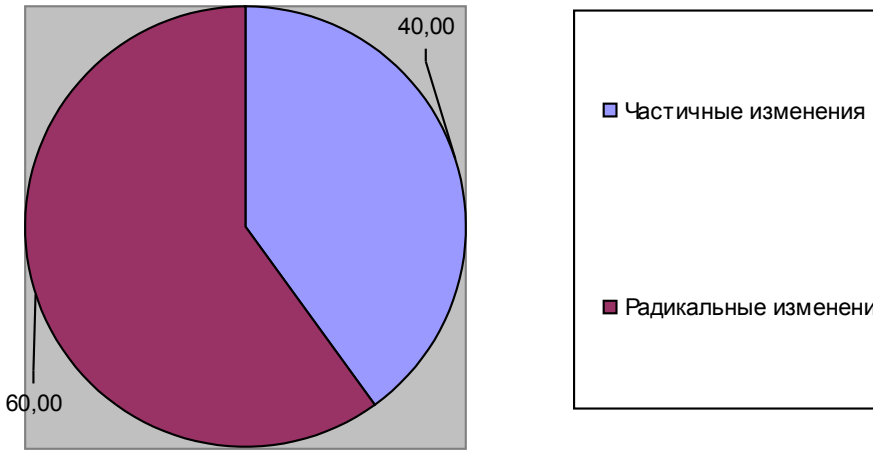

Диаграмма 2. Какие изменения требуются ввести в существующую в России систему обучения специалистов-дизайнеров

Важнейшим общественным профессиональным объединением дизайнеров является Союз Дизайнеров России, объединяющий более 3500 чел. в 64 городах России. (Для сравнения - в США Ассоциация профессиональных дизайнеров объединяет около 20000 специалистов). Примерно 1500 человек состоят в Международной ассоциации дизайнеров России.

Основная сложность состоит в том, что не существует точной статистики количества промышленных дизайнеров, так как на практике само понятие «промышленный дизайнер» толкуется достаточно широко, а значительное число специалистов работает индивидуально в качестве фрилансеров.

Участники экспертного опроса на «Московском Дне дизайнера» 29 апреля 2013 г. косвенно подтвердили этот тезис: 51,7 % указали, что не принимают участие ни в каких профобъединениях.

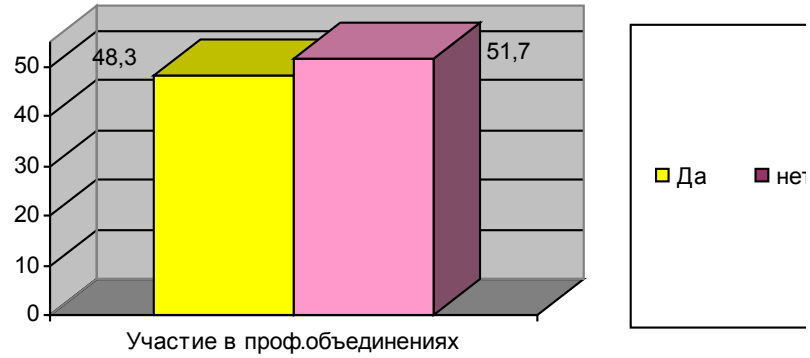

Диаграмма 3. Участие в профессиональных объединениях.

Из числа научных центров, ведущих интенсивную работу в области промышленного дизайна, особое место занимает Всероссийский НИИ технической эстетики Минобрнауки России, сохранивший в период реформ свой потенциал межотраслевого научно-методического, информационного, проектно-экспериментального и координационного центра по формированию и развитию промышленного дизайна в Российской Федерации, В данной связи следует особо отметить следующее:

- реальный пятидесятилетний опыт работы (с 1962 г.) НИИ в качестве ведущей организации страны в области промышленного дизайна и эргономики, обладание соответствующим брендом, имеющим международное признание;
- творческое наследие и традиции самостоятельной школы в области теории, методики и практики дизайна, не потерявшие актуальности;
- наличие квалифицированных специалистов, владеющих современной теорией, методологией и практикой применения системного подхода к проектированию промышленных объектов – от сложных функциональных потребительских комплексов до продукции отрасли как целостной системы, обусловленной внутренними закономерностями и многочисленными связями с промышленностью, торговлей и потребителями;
- непосредственный опыт в области дизайнерского проектирования продукции промышленного и культурно-бытового назначения и т.п.;
- наличие аспирантуры и Диссертационного совета Д 217.003.01 с правом проведения защиты диссертаций по специальностям 17.00.06 и 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» (психологические науки);
- наличие уникальной научно-технической библиотеки, содержащей наиболее полный в стране и постоянно пополняемый фонд литературы по дизайну, эргономике и смежным дисциплинам.

Таким образом, к наиболее острым проблемам развития промышленного дизайна в Российской Федерации, по мнению экспертов, на сегодня можно отнести:

1. Недостаточность внимания, уделяемого промышленному дизайну руководителями предприятий;

2. Общая низкая востребованность промышленного дизайна, связанная, в т.ч., с низкой осведомленностью о преимуществах и возможностях применения дизайна, устаревшим восприятием промышленного дизайна исключительно как средства художественного оформления выпускаемой продукции, без учета его инновационного потенциала. При этом, конкурентоспособность высокотехнологичной продукции, наряду с техническими характеристиками, в значительной степени определяется уровнем дизайна и эргономичности изделий. Недостаточное внимание вопросам развития промышленного дизайна в предшествующие годы и недостаток финансовых ресурсов у предприятий для дизайнерской проработки создаваемой продукции в настоящее время, приводит к вытеснению продукции отечественных производителей с российского и мирового рынков и снижает конкурентоспособность экономики страны в целом.

3. Несоответствие требованиям рынка качества и содержания отечественного образования в области промышленного дизайна, включая среднее профессиональное и высшее образование, системы дополнительного образования, дефицит квалифицированных кадров.

4. Низкая вовлеченность большинства отечественных дизайнерских предприятий в мировой рынок дизайнерских услуг.

5. Ограниченность существующей в стране инфраструктуры продвижения и развития дизайна, являющейся в мире важным инструментом политики повышения конкурентоспособности экономики, инновационной политики и политики стимулирования развития малого предпринимательства.

Прогноз развития мировых рынков и технологий в сфере промышленного дизайна, включая текущие позиции и перспективы России, показывает, что качественные трансформации мировых рынков и технологий в сфере промышленного дизайна представляются маловероятными. Сохранятся и, возможно, несколько усилятся следующие основные тенденции:

- рост объемов применения и значения промышленного дизайна в отношении конкурентоспособности производств и развития инноваций;

- изменение организационных форм творчества в сфере промышленного дизайна, обусловленное в частности развитием модульной организации предприятий, подразделения промышленного дизайна начнут чаще входить в специализированные инжиниринговые структуры;

- потребности практики промышленного дизайна заострят проблему соотношения искусства и инженерных дисциплин в системе высшего образования;

- вырастет роль государственной поддержки отечественных производителей в сфере неценовой конкуренции;

- технологические изменения обусловят проявление признаков принципиального перехода от принципа «дизайн для производства» (design for manufacturing к «производство для дизайна» (manufacturing for design). Интересен в этом отношении опыт Финляндии, в которой именно промышленные дизайнеры выступают одними из главных инициаторов в «сборке» фабрик следующего поколения: со сверхгибким цифровым производством; интегрированными проектными группами, в которых дизайнеры играют одну из главных ролей, наряду с конструкторами и представителями инжиниринга; новых маркетинговых подразделений в виде Living Lab, сетей пользователей (уже сейчас число дизайн-компаний и дизайнеров, работающих в кооперационных проектах и в рамках интегрированных технологических цепочек, весьма значительно. Например, в Британии – более 57%, по данным опроса 2010 года);

- проявятся изменения в технологии труда промышленного дизайнера, связанные с появлением цифровых дизайн-платформ, прототипом подобного рода «дизайн- платформ» выступал определенный стиль промышленного дизайна, Одновременно вырастет значение информационно-аналитической инфраструктуры промышленного дизайна – банков данных, библиотек технологических решений и т.п.

Неизбежно и развитие такого обусловленного реальными потребностями общественными потребностями процесса, как интеграция (сближение) художественного дизайнерского образования с техническим и бизнес-образованием (в настоящее время примерами развития данных процессов может служить, в частности, научно-педагогическая практика кафедры "Промышленный дизайн" Санкт-Петербургской государственной художественно-промышленной академии им. барона Штиглица, кафедры "Промышленный дизайн" МГТУ им. Н.Э.Баумана). Следует отметить, что в настоящее время проблема "двойственности" образования в сфере дизайна прослеживается во всех ведущих в промышленном отношении странах. Так, например, в США, с одной стороны, дизайнерское образование включено в программу STEM (science, technology, engineering and math) как ее составляющая, а с другой – дизайн официально рассматривается как часть художественного развития страны.

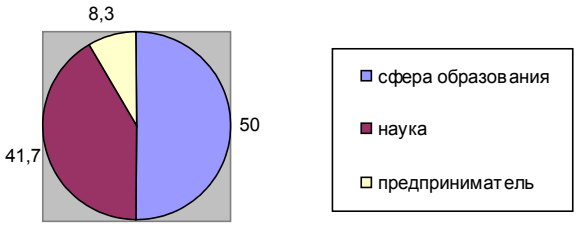

Диаграмма 4. К чему вы относите свой род занятий?

Общей для Российской Федерации и других стран является и тенденция к укреплению общественных профессиональных организаций, принимающих на себя определенные функции в части сертификации, аттестации и экспертизы в сфере промышленного дизайна.

Значительную часть проблем развития отечественного промышленного дизайна предполагается разрешить путем создания системы внебюджетных региональных дизайн-центров промышленного дизайна, обеспечивающих:

- поддержку использованию предприятиями промышленности потенциала промышленного дизайна, развитию малых и средних предприятий в сфере дизайна;
- индивидуальное консультирование предприятий и организаций по вопросам дизайна, формирования целостной системы дизайн-проектирования, и т.д.;
- организацию обучающих семинаров, конференций и т.п.;
- содействие формированию информационного взаимодействия производителей и потребителей услуг в сфере дизайна;
- разработку и распространение информационных и аналитических материалов и т.д.
- использованию потенциала дизайна как эффективной социальной технологии.

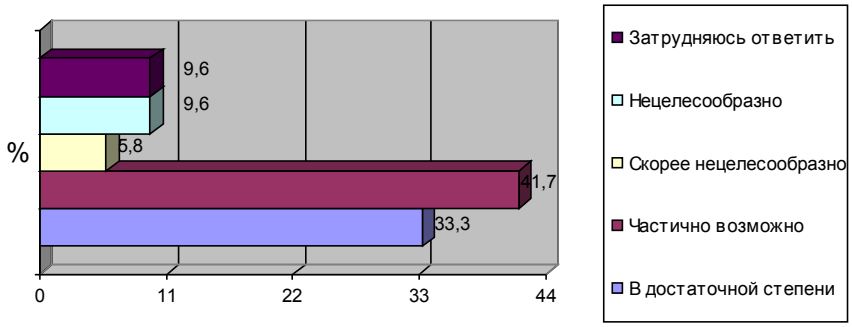

Диаграмма 5. Как вы считаете, возможно ли использование метода фирменных стилей при организации городских пространств?

Оказание государственной поддержки развитию промышленного дизайна является общемировой практикой. За рубежом сейчас фиксируется новое направление государственной политики в сфере дизайна. Так, в 1960-90-е г.г. для развитых стран были характерны масштабные государственные программы развития дизайна, агрессивный внешний маркетинг, финансовая поддержка экспорта и пр.; в начале XXI в. основное внимание уделялось совершенствованию институциональной базы рынка, росту профессионализма как потребителей, так поставщиков дизайнерских услуг; ныне начала реализовываться политика «интеграции дизайна и инноваций» (дизайн как движущая сила инноваций). В качестве примера зарубежной государственной программы развития промышленного дизайна можно привести практику Финляндии, где с 2002 г. выполняется программа «Технология промышленного дизайна», цель которой поднять уровень дизайнерских исследований, внедрение экспертизы дизайна в процесс разработки продукции корпорациями, сделать ее элементом корпоративной бизнес-стратегии, развить сектор услуг, оказываемых дизайнерскими фирмами.

В современных условиях государственная поддержка развития промышленного дизайна в Российской Федерации представляется неотъемлемым условием создания оптимальных экономических, правовых, организационных условий и стимулов достижения желаемых результатов. При этом государственная поддержка должна ориентироваться на приоритетные цели социально-экономического развития страны, инновации и повышение качества жизни населения.

Более 10 лет назад в качестве приоритета государственной политики в сфере развития промышленного дизайна было определено первоочередное разрешение следующих проблем:

- стимулирование спроса промышленных предприятий на использование дизайнерских проработок в качестве важнейшей предпосылки повышения конкурентоспособности и инновационного развития;

- обеспечение роста предложений услуг дизайна за счет повышения качества профессионального образования и создания системы непрерывного образования в сфере дизайна;

- формирование региональных и федеральных центров развития промышленного дизайна.

Данный подход послужил основой разработки Концепции развития дизайна в Российской Федерации до 2008 г., утвержденной в 2006 г. распоряжением Правительства Российской Федерации. Однако достичь желаемого эффекта от реализации Концепции не удалось, прежде всего, по причине неудовлетворительного финансирования планировавшихся работ. При этом оказание государственной поддержки развитию промышленного

дизайна лишь в исключительных случаях может формально противоречить условиям членства Российской Федерации во Всемирной торговой организации.

Государственную поддержку развитию промышленного дизайна в Российской Федерации предлагается осуществлять с учетом реализации Стратегии инновационного развития Российской Федерации (утв. Расп. Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. № 2227-р); Государственной программы «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности» (утв. Пост. Правительства РФ №2539-р от 27 декабря 2012 г.); Государственной программы "Развитие образования" на 2013-2020 годы (утв. Расп. Правительства РФ от 22 ноября 2012 г. №2148-р), а также иных федеральных целевых программ, затрагивающих сферу развития промышленного дизайна.

Основными мерами государственной поддержки, введение которых целесообразно осуществить в первоочередном порядке в целях развития промышленного дизайна в Российской Федерации являются:

- включение требований и критериев сферы промышленного дизайна в механизмы конкурсного отбора проектов, финансируемых в рамках федеральных и региональных программ;

- комплексная поддержка создания внебюджетных региональных центров промышленного дизайна;

- разработка целевой программы развития и поддержки малого и среднего предпринимательства в сфере промышленного дизайна, предусматривающей развитие аутсорсинга;

- разработка новых и совершенствование существующих образовательных и профессиональных стандартов в сфере промышленного дизайна;

- совершенствование действующих и разработка новых программ профессионального и дополнительного образования в сфере промышленного дизайна;

- совершенствование технического регулирования, доработка действующих и введение новых национальных и международных стандартов и технических регламентов;

- установление государственными и муниципальными заказчиками требований к обеспечению соответствия системы менеджмента качества производства продукции, поставляемой по контрактам для государственных и муниципальных нужд (в т.ч. государственному оборонному заказу) стандартам ГОСТ-Р ИСО 9001 -2001 и ISO 9001:2000 и о соответствии систем менеджмента качества требованиям дизайн-проектирования в сфере промышленного дизайна;

- субсидирование части затрат, связанных с участием в выставочно-ярмарочных мероприятиях за рубежом; с оплатой услуг по выполнению

обязательных требований законодательства Российской Федерации и (или) законодательства страны-импортера, являющихся необходимыми для экспорта, в том числе работ по сертификации, регистрации или другим формам подтверждения соответствия продукции(услуг, предприятий) установленным требованиям; субсидирование части затрат по регистрации и (или) правовой охране за рубежом охраняемых законом результатов интеллектуальной деятельности и т.п.;

- совершенствованию налогового регулирования и предоставлению льгот предприятиям и организациям в связи с выполнением ими работ в сфере промышленного дизайна;

- снижение ставок налога на прибыль и НДС для вновь создаваемых внебюджетных региональных дизайн-центров промышленного дизайна на трехлетний период, субсидирование и/или беспроцентное долгосрочное кредитование работ по их созданию.

Библиографический список

Глазычев В.Л. Дизайн как он есть. – М.., 2006.

Дизайн и эргономика в современном мире. Сборник материалов Международной научно-практической конференции / Под ред. Г.М. Зараковского. М., 2013.

Княгинин В.Н. Промышленный дизайн Российской Федерации: возможность преодоления «дизайн-барьера»: учеб. пособие / под ред. М. С. Липецкой, С. А. Шмелевой. — СПб., 2012.

Рунге В.Ф., Сеньковский В.В. Основы теории и методологии дизайна.– М., 2003;

Сосунова И.А., Задесенец Е.Е. Экологический дизайн как эффективная технология решения социально-экологических проблем // Менеджер-эколог, 2007, №11-12

Труды ВНИИТЭ. Серия «Качество жизни». Вып. 15. Дизайн и качество жизни. М.:ВНИИТЭ, 2011

Труды ВНИИТЭ. Серия «Проблемы современного дизайна». Вып. 4. Системный подход в отечественном дизайне. М., 2007.

URL:http://www.industrialdesign.ru/news/view_33/

Е.П. Сало, Москва

ПРОБЛЕМЫ ЛЕГИТИМАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАКТИКОВ НАРОДНОЙ МЕДИЦИНЫ И ЦЕЛИТЕЛЕЙ В ЭПОХУ ПЕРЕМЕН

Практика народной медицины и целительства насчитывает тысячелетия, беря свои истоки в таинствах обрядов шаманов и древних культах. Техники, так или иначе связанные с телесной оболочкой, с ее подпиткой и развитием, со снятием болезней имеются практически в каждом эзотерическом учении.

С ведьмами, колдунами, шарлатанами и целителями, т.е. инакомыслящими, борьба не прекращалась никогда. В средневековье их сжигали на кострах, позже им рубили головы. Последние казни по обвинению в колдовстве были совершены в Англии в 1684 г., в Америке – в 1692 г., во Франции – в 1745 г., в Германии – в 1775 г. В Испании это продолжалось вплоть до XIX в. [Волкова, 2007а, с. 241]. Позднее их стали расстреливать, сажать в тюрьму, но они все равно не перевелись, так как природная энергия, которой наделены определенные люди, неиссякаема. Кто верил в природную энергию, советовались с ними и лечились у них, кто не верил, боялись и обходили их стороной. В XXI в. их «*на кострах уже не сжигают, но в дремучести обвиняют*» [Курмаева].

В наши дни больные пользуются альтернативными методами лечения, которые становятся популярными даже в государствах с высокоразвитой системой здравоохранения. На рубеже XX–XXI вв. услугами народной медицины пользовались 57% жителей Австралии, 46% жителей Германии, 49% населения Франции. В 1997 г. среди жителей США было зарегистрировано 627 млн. визитов к практикам народной медицины и почти вдвое меньше – 386 млн. – к семейным врачам [Батенева]. В то же время в США первое подобное статистическое исследование было проведено в 1993г. и показало: 1/3 американцев прибегает к методам альтернативного лечения [Курмаева].

В конце XX в. радикальные преобразования в российском обществе привели к структурным изменениям в системе здравоохранения. Сегодня эта сфера находится в кризисе из-за недостаточной материальной обеспеченности бюджетной медицины, снижения качества медицинского образования и медицинского обслуживания и отсутствия стимулов для работы в официальной медицине. Реформа системы здравоохранения способствовала расширению спектра предоставляемых «альтернативных» лечебных услуг. Интерес населения к методам практиков народной медицины и целителей не иссяк. По данным Фонда общественного мнения, около 25% россиян обращаются к практикам народной медицины и целителям.

Как ученые, так и врачи-практики с огромным интересом следят за развитием научной парапсихологии, биоэнергетики и т.п. Но далеко не все представители ученого мира и официальной медицины однозначно признают право практиков народной медицины и целителей на оказание услуг по оздоровлению людей. До сих пор фундаментальная наука не спешит серьезно исследовать этот общественный феномен, хотя как область научного познания проблема существования народной медицины и целительства в современном обществе начинает изучаться в рамках антропологии профессий [Антропология профессий…, 2005].

Исследование было направлено на анализ процесса правового регулирования деятельности практиков народной медицины и целителей, включая обзор публикаций в прессе для изучения отношения государства и общества к их деятельности. Основной целью исследования было определение отношения представителей Минздрава, руководителей профессиональных ассоциаций и практиков народной медицины к новым правилам для занятия народной медициной на территории Москвы, а также выявление причин, влияющих на возникновение проблем, связанных с легитимацией деятельности практиков народной медицины и целителей в России, особенно в Москве.

Исследование было проведено в рамках качественной методологии. Были использованы: 1) анализ документов; 2) экспертный опрос работников Минздрава и руководителей профессиональных ассоциаций; 3) глубинные интервью с практиками народной медицины.

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ДЕЙСТВУЮЩИХ ПРАВОВЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НОРМ В СФЕРЕ НАРОДНОЙ МЕДИЦИНЫ И ЦЕЛИТЕЛЬСТВА

Правовое и социально-экономическое регулирование народной медицины и целительства в России

В России главным основополагающим документом для занятия народной медициной и целительством являются «Основы законодательства об охране здоровья граждан». До 2012 г. статья 57 этого документа утверждала право на занятие народной медициной (целительством) на основании диплома целителя. Эта же статья, кроме того, определяла народную медицину как: «…методы оздоровления, профилактики, диагностики и лечения, основанные на опыте многих поколений людей, утвердившиеся в народных традициях и не зарегистрированные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации» [Закон «Основы законодательства об охране здоровья граждан», 1993; Сборник нормативных и методических материалов Федерального агентства, 2007]. Вместе с тем, «Основы законодательства…» разрешали осуществлять медицинскую

деятельность только лицам, имевшим медицинское образование, а диплом народного целителя этого не предусматривал. Таким образом, в одной статье «Основы законодательства…» регламентировали использование в медицинской практике только методы, разрешенные к применению в установленном законом порядке, а в другой – относили к народной медицине методы, не зарегистрированные в порядке, установленном законодательством.

Эти несоответствия и противоречия привели к тому, что занятия целительством выпали из поля зрения медицинских законодательных и надзорных органов. Народная медицина (целительство) как вид деятельности не была включена в Перечень видов медицинской деятельности, подлежащих лицензированию, хотя с 1993-го до 1998 г. подлежала лицензированию в соответствии с Приказом МЗ РФ в разделе «Энергоинформатика».

Чтобы избежать неопределенности и противоречий следует отметить, что в ст. 57 Федерального закона было дано четкое определение народной медицины:

«Народную медицину следует рассматривать как составную часть традиционной медицины, имеющую ярко выраженный региональный или национальный характер, носителем которой является особая группа лиц, обладающих уникальными способностями позитивного воздействия на организм человека с целью диагностики заболеваний или коррекции состояния здоровья, подтвержденными специальной экспертизой в порядке, устанавливаемом МЗ РФ. Понятия “народная медицина” и “целительство” следует признать тождественными».

Целители с формальной точки зрения «лечением не занимались», их деятельность не лицензировалась и не имела четких стандартов сертификации.

Целителям не требовался медицинский диплом, они работали, как и любые другие налогоплательщики – предприниматели, общественные организации, и имели соответствующую отчетность.

Целители были заинтересованы в том, чтобы серьезно исследовать свои способности и получить лицензию, аналогичную медицинской. Для этого необходимо было изучить лечебное воздействие, лечебный эффект и стандартизировать метод. Они могли предоставить результаты отдельных исследований своего лечебного воздействия, отчеты о научной работе, но эти документы лицензиями, как таковыми, не являлись.

До 2012 г. в РФ органами здравоохранения на практике не осуществлялось регулирование народной медицины (целительства) и не выдавались дипломы целителя, хотя законами в нашей стране должны регулироваться все сферы человеческой деятельности. Очень сложно было разработать закон для биосенсорных воздействий и других методов, которыми пользовались целители, но, тем не менее, законная база у целительства имелась. Просто не все о ней знали. О целительстве и народной

медицине было написано в «Законе об охране здоровья граждан»: разрешение на работу целителя – это диплом, а регулировать работу целителей должны саморегулируемые общественные организации – Профессиональные ассоциации в области целительства [Федеральный закон Российской Федерации, № 315-ФЗ, 2007].

Итак, законодательная база была, форма разрешения на работу была предусмотрена, процедура получения разрешения была прописана. Профессиональные ассоциации лучше, чем кто-либо, могли определить степень квалификации и качество работы целителя и решить, стоит ли выдавать ему разрешение. Но почему-то система не работала.

«Профессиональная медицинская ассоциация народной медицины» решила провести собственное расследование и выяснить, где в регионах РФ можно законно заниматься целительской деятельностью. Итоги оказались неутешительными: выдача дипломов целителей – это единичные случаи в нескольких регионах. Во многих регионах это было обусловлено отсутствием механизмов реализации закона и разъяснений по этому поводу от Министерства здравоохранения и социального развития, которое, в свою очередь, отписывалось от регионов тем, что они обладают всей полнотой власти по самостоятельному принятию нормативных актов, регулирующих целительство.

В итоге, с момента принятия Закона в 1993 г., диплом целителя практически ни в одном регионе не выдавался, либо выдавался с нарушением смысла закона. А по существующему законодательству только диплом целителя давал право на занятие народной медициной.

Как считает С. Волков, президент Межрегиональной общественной организации «Профессиональная медицинская ассоциация народной медицины», «*это означает, что не осуществляется необходимый "отсев" недобросовестных и непрофессиональных целителей. Вне закона оказываются даже те люди, которые могут подтвердить свои лечебно-диагностические способности*».

При такой ситуации целители не имели возможности проводить мероприятия по подготовке, переподготовке и развитию своих сообществ и это неизбежно сказывалось на уровне оказания целительских услуг. Они по-прежнему были разобщены и в одиночку не могли преодолеть трудности. Некоторые вынуждены были заниматься целительством без разрешительных документов, на свой страх и риск, другие скрывали свою деятельность под другими формами предпринимательства: консультации, массажи и т.п.

На протяжении более десяти лет граждане не защищены от некачественных услуг лиц, предоставляющих услуги в области народной медицины и от мошенников, выдающих себя за специалистов в данной области.

В то же время, некоторые талантливые практики народной медицины, имеющие особые оздоравливающие способности, были лишены возможности

официально подтвердить свои способности и эффективность предоставляемых услуг, что препятствовало оформлению легальной практики.

В 2006 г. по инициативе Росздравнадзора была разработана «Система добровольной сертификации» услуг в области народной медицины для формирования цивилизованного рынка услуг в данной области: безопасность услуг и возможность объективной оценки качества таких услуг потребителями [Приказ Росздравнадзора от 25.01.2006].

Федеральный научный центр традиционных методов диагностики и лечения Министерства здравоохранения и социального развития разработал критерии для добровольной сертификации граждан, занимающихся целительством: те, кто добровольно зарегистрируется в качестве частных предпринимателей и пройдет платный базовый курс медицины и сдаст экзамен, будут занесены Минздравом в общегосударственный реестр. Деятельность остальных будет считаться незаконной.

Задачи системы сертификации:

1. Оценка безопасности услуг для здоровья и жизни.
2. Подтверждение заявленных показателей качества (эффективности) услуг.
3. Предоставление потребителям достоверной информации об услуге и ее исполнителе.
4. Составление Единого реестра специалистов, услуги которых прошли проверку.
5. Обеспечение налогообложения оказываемых услуг.
6. Содействие проведению научных исследований.
7. Создание дополнительного правового поля деятельности для специалистов в области народной медицины.
8. Предотвращение необоснованных административных действий в отношении сертифицированных специалистов.

Особенности добровольной сертификации:

1. Добровольность принятия решения о необходимости сертификации.
2. Возмездный характер взаимоотношений с органом по сертификации.
3. Требования, применяемые для сертификации, не закреплены Законами в качестве обязательных требований, а закреплены нормативными документами Системы сертификации или обоснованно признанные таковыми Системой сертификации (именуются Стандартами системы).

Однако критерии системы сертификации оказались таковы, что пройти сертификацию могли только люди с медицинским образованием.

Некоторые целители, имеющие медицинское образование, смогли получить этот сертификат, но оказалось, что он не имеет юридической силы.

Решение правовых вопросов в области народной медицины Ассоциация и представители социально-активного целительского сообщества видят в необходимости:

• принятия отдельного закона о народной медицине и подзаконных правительственных положений о порядке получения разрешений и правил занятия народной медициной;

• проведения мероприятий по организации и переподготовке целителей в рамках образовательных программ.

Все вышеизложенное свидетельствовало о несовершенстве системы государственного регулирования этой сферы услуг и вело к дискредитации народной медицины в глазах граждан.

Отношение государства и общества к деятельности практиков народной медицины целителей

Еще в XVIII столетии в документе «Соборное Уложение» (март 1701 г.) предусматривалось «разрешить лечение народными средствами, кореньями и травами любому человеку без ограничения социального статуса, однако рекомендовано обучиться “лечебной науке”» [История российских социальных служб, 2000].

И сегодня интерес к методам народной медицины постоянно растет, несмотря на крупные государственные образовательные программы и большое количество исследователей, работающих в области профессиональной медицины во всем мире.

Прежде всего, следует отметить толерантное отношение Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) к деятельности целителей. Всемирная организация здравоохранения неоднократно обращалась к государствам – членам ВОЗ с предложениями и программами по развитию народной медицины при условии создания национальных систем регламентации и сертификации такой деятельности.

В нашей стране отношение государства и общества к деятельности целителей неоднозначное: от полного неприятия целительства в целом до признания деятельности отдельных целителей.

27 октября 2004 г. депутаты Мосгордумы обратились к М. Фрадкову и Б. Грызлову с предложением принять закон о народных целителях. Автор обращения В. Присяжнюк считает, что «*за деятельностью магов, колдунов и знахарей должен быть установлен государственный контроль*» [За российскими магами и колдунами…, 2004].

Депутаты Мосгордумы выразили обеспокоенность «*увеличением числа лиц, пострадавших от неквалифицированной медицинской помощи, оказанной им народными целителями*».

По этой причине, сообщила В. Присяжнюк, «*Дипломы, дающие им [магам и экстрасенсам] право заниматься целительством, должны выдаваться только в подтверждение их профессиональной подготовки*» [Белашева, 2004]. Депутат добавила также, что с инициативой принятия такого закона выступило Законодательное собрание Владимирской области.

В январе 2005 г. ввести в законопроект понятие «оккультные услуги» предложила депутат Л. Стебенкова. «*Речь идет не о запрете традиционной народной медицины и целительства (они прописаны в законе), а о запрете таких специфических услуг, как снятие порчи, венца безбрачия, приворот любимого, и прочих услуг оккультно-мистического и религиозного характера*», – сказала Л. Стебенкова в интервью корреспонденту газеты «Коммерсантъ [Мосгордума начинает охоту на ведьм, 2005].

Московский рынок оккультных услуг депутат оценивал в 8-10 млн. долл. в год. За нарушение запрета предлагалось налагать штраф в размере от 20 до 25 МРОТ [Мандрик, 2005].

17 февраля 2005 г. Мосгордума начала разрабатывать поправки к федеральному закону «Об охране здоровья граждан», предусматривающие полный запрет на оказание оккультных услуг на территории России [Палажченко, 2005; Новопрудский, 2005].

26 января 2006 г. портал «Интерфакс-Религия» со ссылкой на главу думской комиссии по здравоохранению и охране общественного здоровья Л. Стебенкову сообщил, что проект в частности предусматривает запрет на использование целителями религиозной атрибутики [Московские депутаты…, 2006; Ростовцева, 2006]. По словам Л. Стебенковой, указанные инициативы депутатов могут быть рассмотрены Мосгордумой в ближайшие месяцы.

27 января 2006 г. Федеральная служба по надзору в сфере здравоохранения и социального развития (Росздравнадзор) обратилась в Федеральный научный центр традиционных методов диагностики и лечения Министерства здравоохранения и социального развития с просьбой разработать критерии для добровольной сертификации граждан, занимающихся целительством. Тех, кто добровольно зарегистрируется в качестве частных предпринимателей и пройдет платный базовый курс медицины и сдадут экзамен, будут занесены Минздравом в общегосударственный реестр. Деятельность остальных будет считаться незаконной [Рябинина, 2006; Пусть «лечат», 2006].

До 2012 г. деятельность целителей регламентировалась ст. 57 закона «О здоровье граждан», согласно которой право на занятия народной медициной предоставляется гражданам, имеющим диплом целителя. Выдавать дипломы должны органы исполнительной власти субъектов

Российской Федерации. Однако в законе отсутствуют четкие формулировки, определяющие, кого можно квалифицировать как целителя.

Ранее закон о целителях предлагала принять Мосгордума [Поздняев, 2006].

Научная общественность, признавая опыт народной медицины и уникальные исцеляющие возможности отдельных лиц, призывает к проведению серьезных научных исследований таких способностей и к более строгой процедуре допуска к практике таких специалистов.

Руководители Министерства здравоохранения России неоднократно высказывались за необходимость применения народных методов оздоровления, за сотрудничество с зарекомендовавшими себя целителями, при этом указывая на необходимость проведения дальнейших научных исследований и осуществления сертификации.

Доктор медицинских наук, профессор В. Шумаков удивлен, что медицинское ведомство признает существование целительства. Значит, в его понимании, целительства как такового не существует.

Публикация В. Шумакова: «*Пейте, бабушка, чаек, будете здоровы*» заинтересовала профессиональных медиков, вызвав в то же время у них желание вступить с автором в дискуссию [Шумаков, 2001, с. 14].

Например, доктор медицинских наук, профессор А. Курмаева, полностью разделяет тревогу автора относительно информационно-рекламного бума в медицинской сфере. Она отмечает, что «засилье рекламы порой весьма сомнительных средств не способствует авторитету медицины, создает трудности в лечении больных». А. Курмаева также пытается отстоять достоинство своей профессиональной деятельности, но, вступая в дискуссию, отмечает, что «под прикрытием разоблачения шарлатанов не следует разворачивать борьбу против альтернативного целительства» [Курмаева]. Более того, профессор А. Курмаева прогнозирует ситуацию следующим образом: «*Развитие и применение фитотерапии, рефлексотерапии, биоинформационной терапии – существенное дополнение, а может быть, и главное в будущей новой медицине, которая уже не за горами*» [Курмаева].

Итак, в науке, в кругах практиков в области медицины рьяно отстаиваются две диаметрально противоположные точки зрения.

В 2006 г. в Институте социологии РАН в рамках исследовательского проекта «Динамика социального и профессионального статуса специалистов традиционной медицины в изменяющейся России» (руководитель профессор В.А. Мансуров, грант РГНФ, проект № 05-03-03449а) был проведен контент-анализ журнала «Будь здоров» для выявления отношения разных категорий граждан России к деятельности целителей.

По сплошной выборке было просмотрено 111 номеров, содержащих 2552 статей журнала «Будь здоров» с 1996 по 2005 гг. [Волкова, 2007 b].

Всего было проверено 609 материалов. В изученных номерах журнала «Будь здоров» выявлено, по крайней мере, 84 материала, содержащих весомые в той или иной мере аргументы в пользу народной медицины.

Пожалуй, самой информативной среди них была статья Э. Уэйл «Восток или Запад», напечатанная в № 2 1998 г. [Уэйл, 1998].

Основная ее цель – сопоставить преимущества и недостатки (пользу и вред) двух разных видов воздействий. Пользу народной медицины автор определял так: «*Не ищите у врача помощи в тех случаях, которые официальная медицина не умеет лечить, и не полагайтесь на представителей народной медицины там, где может прекрасно справиться официальная медицина*».

Итак, на основании вышеизложенного можно сделать вывод, что отношение в обществе к целителям неоднозначное: от неприятия целительства как такового до признания деятельности отдельных целителей. К сожалению, закон, регулирующий деятельность этой социальной группы, не был принят в 2010 г.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАКТИКОВ НАРОДНОЙ МЕДИЦИНЫ И ЦЕЛИТЕЛЬСТВА

Несоответствия и противоречия в законе «Основы законодательства об охране здоровья граждан» привели к тому, что после 1998 г. на рынке оздоровительных услуг появилось большое количество экстрасенсов, магов и разного рода шарлатанов. Первоочередная задача заключалась в том, чтобы принять такой закон, который позволил бы отделить практиков народной медицины и целителей от шарлатанов.

В течение последних лет, начиная с 2004 г., в СМИ широко обсуждалась проблема совершенствования деятельности практиков народной медицины и целителей. Высказывалось много идей, предложений и мнений. Мосгордума пыталась разработать поправки к федеральному закону «Об охране здоровья граждан», затем принять новый закон, регулирующий деятельность практиков народной медицины и целителей в России.

В 2010 г. особо остро встал вопрос о деятельности практиков народной медицины и целителей на территории Российской Федерации. Работа Росздравнадзора по регулированию их деятельности была признана неудовлетворительной.

Учитывая предложения Всемирной организации здравоохранения, руководителей Министерства здравоохранения и социального развития РФ, научной общественности и представителей целительского сообщества, Государственная дума и правительство Москвы нашли выход из создавшегося положения – использовать опыт зарубежных стран в данной сфере деятельности. В США и ряде стран Европы деятельность целителей

регулируется государством и профессиональными ассоциациями [Burrage, 1990].

В связи с этим в мае 2011 г. была создана Рабочая группа Комитета Государственной думы по охране здоровья для работы над новым проектом Федерального закона.

Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» был принят Государственной думой 01.11.2011 во 2-м чтении. За новый закон проголосовало 306 депутатов Государственной думы из 450. Советом Федерации новый закон был одобрен 09.11.2011 и вступил в силу с 01.01.2012 [Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», 2011].

В связи с тем, что на рынке целительских услуг Москвы появилось большое количество мошенников и шарлатанов, Департамент здравоохранения столицы подготовил проект постановления правительства «О порядке занятия народной медициной на территории города Москвы».

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Анализ документов

Были изучены и проанализированы такие документы, как статья 50 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и проект Постановления правительства Москвы «О порядке занятия народной медициной на территории города Москвы».

1. Новый Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»

Анализ положений статьи 50 «Народная медицина» принятого нового Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (Приложение 1) показал, что теперь целительство и народная медицины разведены, т.е. целительство отделено от народной медицины, что соответствует сути этих понятий.

«Целительство – это процесс восстановления энергоинформационной структуры человека в соответствии с изначально заданной программой его развития; задача целительства – помочь самому организму восстановить утраченную гармонию в работе всех тел человека и в их взаимосвязи» [http://www.neo-life.ru/healing].

«Народная медицина» – это часть альтернативной медицины, которая включает в себя знания о болезнях, методах и средствах лечения, которые передаются в народе из поколения в поколение» [http://ru.wikipedia.org].

Статья 57 «Основ законодательства об охране здоровья граждан», действующая до 1 января 2012 г., отождествляла эти понятия, что было в корне неверно.

Итак, с 1 января 2012 г. народная медицина в России получила независимый статус, а практики народный медицины теперь обязаны получать разрешение на осуществление своей деятельности в Департаменте здравоохранения по представлению профессиональных ассоциаций, членами которых они являются.

Целительство юридически выведено из народной медицины; оказание целительских услуг теперь не требует разрешения на этот вид деятельности.

Этот факт свидетельствует о социальном неравенстве, которое возникло после принятия нового Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации». Члены рабочей группы вольно или невольно допустили непростительную ошибку при разработке статьи нового федерального закона о регулировании деятельности практиков народной медицины и целителей. Такой огромный пласт, как целительство, выпадает из поля зрения надзорных органов, что может привести к возникновению серьезных проблем.

2. Проект Постановления правительства Москвы «О порядке занятия народной медициной на территории города Москвы»

Анализ проекта Постановления (Приложение 2) показал, что занятие народной медициной на территории г. Москвы может осуществляться гражданами Российской Федерации, зарегистрированными в качестве индивидуальных предпринимателей, имеющими диплом о среднем или высшем медицинском образовании, сертификат специалиста, лицензию на медицинскую деятельность и получившими Разрешение на занятие народной медициной, выданное Департаментом здравоохранения. Претендент на получение Разрешения на занятие народной медициной представляет в Департамент здравоохранения заявление о предоставлении Разрешения на занятие народной медициной. Форма заявления утверждена проектом приказа. К заявлению обязательно прилагается Представление медицинской профессиональной некоммерческой организации или может быть представлено совместное Представление медицинской профессиональной некоммерческой организации и медицинской организации, имеющей лицензию на медицинскую деятельность.

Лечить своих клиентов практики народной медицины будут только с их письменного согласия. Им также придется вести полноценную документацию: журнал учета обращений и предоставленных услуг, индивидуальные карты, в которых потребуется указывать диагноз, поставленный клиенту в организациях здравоохранения, его жалобы, применяемые методы, проведенные сеансы и процедуры, фиксировать все

изменения в его самочувствии. Будут полностью запрещены массовые сеансы целительства, а оккультно-магические и религиозные обряды к народной медицине вообще относиться не будут. Практики народной медицины с разрешениями на занятие народной медициной, полученными в других регионах России, в Москве также практиковать не смогут, а местные практики народной медицины должны будут иметь специально оборудованные помещения, в которых их клиентам будет комфортно.

Анализ документов выявил, что для преодоления социального неравенства следует внести поправки в статью 50 ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и что Постановление правительства Москвы «О порядке занятия народной медициной на территории города Москвы» противоречит статье 50 Федерального закона и его следует доработать.

Экспертный опрос

Было опрошено 10 экспертов и были выявлены разные точки зрения относительно Постановления о порядке занятия народной медициной на территории Москвы.

Вот как прокомментировал проект Постановления первый заместитель руководителя департамента здравоохранения Москвы А. Абрамов:

«Его цель – отделить мошенников и шарлатанов от тех, кто действительно лечит людей методами народной медицины, проверенными временем. Долгое время в этой сфере был правовой вакуум, вопросы контроля над деятельностью целителей не отрегулированы, поэтому всевозможные колдуны и ясновидящие могут приносить вред здоровью москвичей. Страдают от этого, прежде всего, незащищенные слои населения – пожилые люди, инвалиды, малоимущие и т.п. Надеемся, что принятие постановления поможет навести порядок в этой сфере».

Президент Российской профессиональной медицинской ассоциации специалистов традиционной и народной медицины В.В. Егоров выразил иную точку зрения относительно данного проекта:

«Мы тоже выступаем за порядок, но предложенный документ противоречит Федеральному закону "Об основах охраны здоровья граждан в РФ", в котором приведен исчерпывающий перечень требований к занятиям такой деятельностью. Он не требует ни дипломов о медицинском образовании, ни сертификатов специалиста, ни лицензии. На мой взгляд, достаточно было бы трех критериев. Первый – народный целитель должен оформить свою трудовую деятельность как индивидуальный предприниматель или по договору с лечебным учреждением. Второй – его услуга должна быть безопасной, что может удостоверить профессиональная медицинская организация. Третий – эффективность услуги должна быть подтверждена объективными документами (данными

УЗИ, рентгена, анализами до и после воздействия и т.п.) не менее 10 пациентов».

Руководители профессиональных ассоциаций выступают за порядок в этой сфере, но считают, что *«…предложенный документ противоречит Федеральному закону "Об основах охраны здоровья граждан в РФ"»* и сомневаются, что *«станет лучше после введения новых правил, которые очень похожи на передел рынка»*.

Глубинные интервью

Были проведены интервью с 20 практиками народной медицины из разных профессиональных ассоциаций Москвы. Опрос показал, что они негативно относятся к данному документу, принятие которого приведет не только к значительным проблемам легитимации их деятельности, но и к существованию народной медицины в целом. Подавляющее большинство практиков народной медицины не имеют ни дипломов о медицинском образовании и, как следствие, ни сертификатов специалиста, ни лицензии на медицинскую деятельность, но они заинтересованы в легализации своей деятельности. Приведем несколько комментариев по данному вопросу:

«Настоящие целители знают доставшиеся им по наследству рецепты примочек от фурункулов или настоек на травах, запускающих иммунную систему на полные обороты. Но я не уверен, что они пойдут учиться в медицинское училище или медицинский институт» (Владимир, 61 год, высшее гуманитарное образование, практик народной медицины).

«К нам, практикам народной медицины, идут толпами – люди из уст в уста передают адреса "бабушки" или "пасечника", которые помогли. Зачем нам врачебный диплом и лицензия, если мы не выходят за пределы своей компетенции?» (Геннадий, 55 лет, высшее гуманитарное образование, практик народной медицины, травник).

«Я занимаюсь народной медициной с 16 лет после того, когда у отца обнаружили рак последней степени… Я зарегистрирована как индивидуальный предприниматель, и у меня есть офис, где я принимаю клиентов. Я член медицинской профессиональной ассоциации, у меня есть диплом медицинского училища, но я никогда не работала в лечебных учреждениях и поэтому у меня не может быть сертификата специалиста. Оформить лицензию на медицинскую деятельность я, наверно, не смогу, как и получить разрешение на занятие народной медициной в Департаменте здравоохранения. Если примут это Постановление, я, как и другие практики народной медицины, буду работать дома нелегально…» (Надежда, 60 лет, среднее медицинское образование, практик народной медицины).

Данные экспертного опроса и глубинных интервью наглядно демонстрируют, к каким негативным последствиям может привести принятие этого Постановления.

Заключение

Основные выводы исследования сводятся к тому, что проект постановления правительства «О порядке занятия народной медициной на территории города Москвы» противоречит Федеральному закону “Об основах охраны здоровья граждан в РФ”, в котором приведен исчерпывающий перечень требований к занятиям такой деятельностью. Он не требует ни дипломов о медицинском образовании, ни сертификатов специалиста, ни лицензии. Проект Постановления правительства Москвы – это скрытая форма запрета народной медицины на территории г. Москвы.

На наш взгляд, для того чтобы иметь право заниматься народной медициной в Москве достаточно было бы 5 критериев:

1. Практик народной медицины должен оформить свою трудовую деятельность как индивидуальный предприниматель.
2. Практик народной медицины должен быть членом профессиональной медицинской ассоциации.
3. Практик народной медицины должен иметь разрешение на занятие народной медициной, выданное Департаментом здравоохранения Москвы.
4. Предоставляемые услуги практика народной медицины должны быть безопасны для жизни и здоровья граждан, что может удостоверить профессиональная медицинская организация.
5. Практик народной медицины должен вести следующую документацию:

1) журнал учета обращений клиентов и предоставленных им услуг с обязательным внесением в него информации о клиенте (фамилия, имя, отчество, возраст, адрес регистрации по месту жительства или месту пребывания, дата первичного обращения и последующих посещений);

2) индивидуальные карты наблюдения за клиентами с обязательным внесением в них информации о датах первичного обращения и последующих посещений практика народной медицины клиентом, о диагнозе лечащего врача организации здравоохранения, имеющей лицензию на медицинскую деятельность, о диагнозе практика народной медицины, о проведенных оздоровительных сеансах, назначенных процедурах, о текущих изменениях в самочувствии клиента и объективных изменениях в состоянии его здоровья по результатам оздоровления с применением соответствующих целительских методов.

Правительство и Департамент здравоохранения Москвы должны дорабатывать данный документ с учетом статьи 50 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации».

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «ОБ ОСНОВАХ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ ГРАЖДАН В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ
(принят Государственной думой 1 ноября 2011 г.;
одобрен Советом Федерации 9 ноября 2011 г.)

Статья 50 вступила в силу с 1 января 2012 г. (пункт 2 статьи 101 данного документа).

Статья 50. Народная медицина

1. Народной медициной являются методы оздоровления, утвердившиеся в народном опыте, в основе которых лежит использование знаний, умений и практических навыков по оценке и восстановлению здоровья. К народной медицине не относится оказание услуг оккультно-магического характера, а также совершение религиозных обрядов.

2. Право на занятие народной медициной имеет гражданин, получивший разрешение, выданное органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере охраны здоровья.

3. Решение о выдаче разрешения на занятие народной медициной принимается на основании заявления гражданина и представления медицинской профессиональной некоммерческой организации либо заявления гражданина и совместного представления медицинской профессиональной некоммерческой организации и медицинской организации. Разрешение дает право на занятие народной медициной на территории субъекта Российской Федерации, органом исполнительной власти которого выдано такое разрешение.

4. Лицо, получившее разрешение, занимается народной медициной в порядке, установленном органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

5. Лишение гражданина разрешения на занятие народной медициной производится по решению органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, выдавшего такое разрешение, и может быть обжаловано в суд.

6. Народная медицина не входит в программу государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

7. Незаконное занятие народной медициной, а также причинение вреда жизни или здоровью граждан при занятии народной медициной влечет за

собой ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ПРОЕКТ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА МОСКВЫ «О ПОРЯДКЕ ЗАНЯТИЯ НАРОДНОЙ МЕДИЦИНОЙ НА ТЕРРИТОРИИ ГОРОДА МОСКВЫ»

1. Занятие народной медициной на территории г. Москвы должно осуществляться гражданами Российской Федерации, зарегистрированными в качестве индивидуальных предпринимателей, имеющих диплом о среднем или высшем медицинском образовании, сертификат специалиста, лицензию на медицинскую деятельность и получивших разрешение на занятие народной медициной, выданное Департаментом здравоохранения.
2. Заявитель для получения разрешения на занятие народной медициной должен подать заявление для получения такого разрешения в Департамент здравоохранения.
3. Бланк заявления утвержден соответствующим приказом. К заявлению обязательно прилагается представление медицинской профессиональной некоммерческой организации или совместное представление медицинской профессиональной некоммерческой организации и медицинской организации, имеющей лицензию на медицинскую деятельность.
4. Практики народной медицины будут лечить своих клиентов только с их письменного согласия.
5. Они также будут вести полноценную документацию: журнал учета обращений и оказанных услуг, индивидуальные карты с диагнозом, поставленным клиенту в организациях здравоохранения, его жалобы, примененные методы, сеансы и процедуры, все изменения в состоянии его здоровья.
6. Массовые сеансы целительства будут полностью запрещены; оккультно-магические и религиозные обряды не будут относиться к народной медицине вообще.
7. Практики народной медицины с разрешениями на занятие народной медициной, полученными в других регионах России, не смогут заниматься народной медициной в Москве; местные практики народной медицины должны будут иметь специально-оборудованные помещения, комфортные для их посетителей.

Библиографический список

Антропология профессий: Сборник научных статей / Под ред.

П.В. Романова, Е.Р. Ярской-Смирновой. Саратов, 2005.

Батенева Т. Как становятся экстрасенсами: Рациональное объяснение успеха целителей [Электронный ресурс] / Т. Батенева // http://www.inauka.ru/psychology/article39761.html.

Белашева И. Заговор по регламенту: Депутаты Мосгордумы требуют навести порядок в рядах знахарей и целителей//Время новостей. 2004. 28 окт.

Волкова О.А. Целительство: антропологический подход: введение в проблему // Социальная динамика и трансформация профессиональных групп в современном обществе. М.: Изд-во ИС РАН, 2007.

Волкова О.А. Образ народной медицины в научно-популярной периодике (на примере журнала «Будь здоров») // Социальная динамика и трансформация профессиональных групп в современном обществе. М.: Изд-во ИС РАН, 2007.

Закон «Основы законодательства об охране здоровья граждан». 1993 и последующие редакции.

За российскими магами и колдунами установят государственный контроль // Портал-Кредо.ру. 2004. 27 окт.

История российских социальных служб: хронограф / Под общ. ред. Г.Н. Кареловой, В.И. Жукова. М., 2000.

Курмаева А. Процесс интеграции официальной и народной медицины закономерен и необходим [Электронный ресурс] / А. Курмаева // http://www.zerkalo-nedeli.com/nn/show/342/30949.

Мандрик И., *Парфененкова М.* Окрыта охота на ведьм // Русский курьер. 2005. 22 февр.

Мосгордума начинает охоту на ведьм: Столичные депутаты намерены на федеральном уровне запретить оккультные услуги // Коммерсантъ. 2005. 18 февр.

Московские депутаты намерены добиться запрета на использование целителями религиозной атрибутики // Интерфакс-Религия. 2006. 26 янв.

Новопрудский С. От ворот приворот // Религия и СМИ. 2005. 1 март.

Палажченко А. Колдунов и магов – вне закона! // Религия и СМИ. 2005.19 мая.

Поздняев М. Охота на ведьм и чародеев: Мосгордума решила взять под контроль деятельность «народных целителей» // Новые известия. 2006.

30 января

Приказ Росздравнадзора от 25.01.2006 № 154-Пр/06 «О введении в работу Системы добровольной сертификации услуг в области народной медицины “Реестр целителей”».

Пусть «лечат»?! О том, как власти Москвы решили отделить «целителей» от «шарлатанов»... // Русская линия. 2006. 27 янв.

Ростовцева А. Иконы запретят использовать в медицине // Религия и СМИ. 2006. 31 янв.

Рябинина У. Целителей заставят учиться//Религия и СМИ. 2006. 27 янв.

Сборник нормативных и методических материалов Федерального агентства по здравоохранению и социальному развитию. М., 2007

Уэйл Э. Восток или Запад // Будь здоров. 1998. № 2. С. 24–31.

Федеральный закон Российской Федерации № 315-ФЗ «О саморегулируемых организациях» от 01.12.2007.

Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ.

Шумаков В. Пейте, бабушка, чаек, будете здоровы // ЗН. 2001. № 14 (338).

Burrage M. et al. Actor-based Framework for the Study of the Professions // Professions in Theory and History / Ed. by M. Burrage, R. Torstendahl. L.: Sage, 1990.

URL: http://www.neo-life.ru/healing

URL:http://ru.wikipedia.org

А.В.Толстокорова, Киев

«СЕМЕЙНЫЕ ЦЕННОСТИ»: «ДИАМАНТ ЗАБОТЫ» В УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ ЗАБОТЫ И УХОДА В УКРАИНЕ

Введение

Данная работа посвящена анализу процесса профессионализации национальной «экономики обслуживающего труда» или «экономики заботы и ухода» (care economy) (ЭЗиУ) в условиях демографических трансформаций и усиления феминизации миграции из Украины. Несмотря на возрастание значимости услуг по оказанию ухода в условиях старения населения, само понятие «заботы и ухода» (ЗиУ) до сих не имеет четкого определения в силу многомерности и неопределенности данного вида сервиса. Существует множество подходов к его идентификации и категоризации [Badgett, Folbre, 1999; Elson, 2000; Standing, 2001; Budig et al, 2002; Folbre, 2005; Lutz, Palenga-Mollenbeck ,2010; Чернова, 2011]. В данной работе используется понятие «оплачиваемой заботы», понимаемой как пакет услуг, включающий три компонента: приготовление пищи, уборка, уход. В англоязычной литературе он известен как «three C's work»: cooking, cleaning, caring [Lutz, 2004]. Традиционно она представлена двумя разновидностями: уход за объектами/предметами, основывающийся на физическом труде (caring for), например, уборка, поддержание порядка, и забота о субъекте/человеке, предполагающая эмоциональную вовлеченность (caring about), как то присмотр за детьми, домашними животными, уход за больными и стариками, социальная работа и т.д. Услуги ЗиУ рассматриваются здесь не только в контексте приватной сферы дома и семьи, но и в публичной сфере, как например, уборка общественных территорий и помещений, уход за пациентами в клиниках, домах престарелых, детских учреждениях т.д. Оплачиваемая забота анализируется в контексте ее профессионализации, подразумевающей «виды занятий, для которых <…> не требуется высшее образование, но где вырабатываются особые, «свои» знания и способы их передачи, а вокруг конкретного вида работы складывается свой специфический жизненный мир, формируются стилевые особенности и габитус» [Романов, Ярская-Смирнова, 2009, с. 27].

Базовой аналитической категорией, через призму которой рассматривается динамика украинской ЭЗиУ за годы рыночных реформ, является концепт «диамант заботы» (care diamond) (ДЗ), предложенный Шахрой Разави [Razavi, 2007]. Он очерчивает архитектонику взаимосвязи между государством, рынком, семьей и общиной в процессе оказания услуг ЗиУ в виде следующей диаграммы:

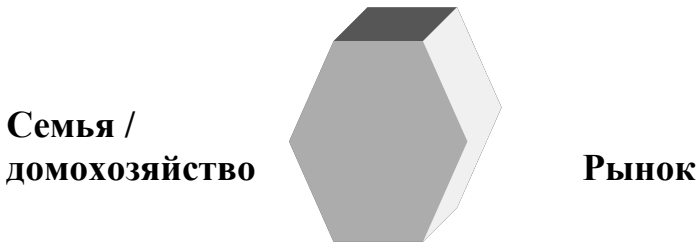

Диаграмма 1.Общественный /некоммерческий сектор

Компоненты ДЗ тесно взаимосвязаны между собой, четких границ меду ними нет. Данное исследование основывается на представлении, что отток женщин на заработки может повлиять на соотношение компонентов ДЗ в том смысле, что денежные переводы из-за рубежа могут использоваться для оплаты потребностей в наемном труде по ЗиУ в их собственных семьях [Kofman, Raghuram, 2009]. То есть они могут вкладываться в наем персонала для выполнения услуг ЗиУ на период отсутствия в домохозяйстве женщин, традиционно несущих ответственность за эти услуги. В этом случае структура ДЗ изменяется за счет усиления рыночной компоненты. Исходя из этого, практической задачей исследования является анализ влияния оттока женщин за рубеж на профессионализацию услуг ЗиУ в Украине и на изменения структуры «диаманта заботы».

Методология исследования

Работа выполнена на основе комплексного исследования, включающего анализ вторичных источников и полевое исследование, проводившееся в несколько этапов:

- включенное и невключенное наблюдение проводилось на протяжении 2003-2011 гг. за семьями, нуждающимися в платных услугах по уходу за престарелыми, инвалидами и детьми;
- глубинные интервью и дискуссия в фокус группе были организованы в 2008 г. с 25 украинскими экспертами по вопросам миграции, гендерных и женских исследований, социальной политики и социальной работы из государственных научно-исследовательских институтов и мозговых центров, министерств, посольств, неправительственных организаций, государственных центров трудоустройства и т.д.;
- полуформализованные интервью и обсуждения в фокус группах с мигрантами и членами их семей (29 женщин и 12 мужчин) были собраны на протяжении 2008-2012 гг. При этом опрашивались респонденты, имевшие опыт работы за границей в прошлом, нынешние мигранты. Ряд интервью

проводился в телефонном режиме, посредством интернет-программы skype и электронной почты.

Вначале информантами были только женщины, поскольку предполагалось, что «миграция заботы» является преимущественно женским явлением. В ходе общения с членами транснациональных семей выяснилось, что опыт мигрантов-мужчин также следует учитывать, поскольку мужчины также оказывают услуги ЗиУ, что подтверждается и другими исследованиями [Lutz, 2004]. Однако они соглашаются в них участвовать преимущественно на условиях кратковременного дополнительного заработка и на начальном этапе миграционного цикла, когда у них еще нет достаточного опыта в принимающей стране. Кроме того, мужчины «невидимы» в исследованиях ЭЗиУ, поскольку занимают особую нишу на данном рынке труда. Хотя они могут заниматься домашней оплачиваемой работой [ILO, 2013, p. 19], чаще их трудоустройство связано с работой в публичном пространстве, предполагающей меньшую степень эмоциональной вовлеченности. Так, наши информанты-мужчины занимались уходом за животными, автомобилями, яхтами, жилыми помещениями (мелкий технический ремонт), даже за могилами на кладбищах, уборкой гостиниц и железнодорожных вагонов, мытьём посуды в ресторанах и кафе, уходом за телом (массажистами и парикмахерами), работали садовниками. Этот опыт подтверждает мнение о необходимости расширения понятия социальной репродукции и постановке вопроса о том, каким образом стереотипные представления о «типично мужских» видах услуг ЗиУ могут встраиваться в «глобальные цепи заботы» [Kilkey, 2010]. Он свидетельствует и о необходимости переосмысления понятия ЗиУ, включая в него специфически мужской сектор рынка труда.

Новая прислуга для старых украинцев: современные тренды в украинской экономике заботы и ухода

«В две-три тысячи долларов обойдутся услуги филиппинки, которая не позволит ребёнку носить портфель, никогда не возьмёт из холодильника деликатесы и не сядет за стол с хозяевами» [Сагула, 2008].

Сегодня такими объявлениями пестрят каталоги многих кадровых агентств, предлагающих услуги на дому. Как и во многих странах мира, в домах «новых украинцев» мода нанимать домработниц и гувернанток для детей «с целью демонстрации экономического превосходства семьи, способной оплачивать эти услуги» [Zervidou, 2008, p. 37] стала своего рода «символическим капиталом»]Bourdieu, 1979]. Однако, причины возрастания спроса на оплачиваемый домашний сервис не только в этом. Во-первых, он происходит за счет резкого социального расслоения постсоветского общества, во-вторых, в связи с нуклеаризацией семей и изменением социальной политики, а также в результате формирования новой концепции

приватности и быта в среде среднего класса, суть которой состоит в эмансипации женщин среднего класса от домашнего труда за счет формирующегося «нового обслуживающего класса» [Ткач, 2009]. Во-вторых, спрос на нянечек и гувернанток возрос в Украине в связи с увеличением рождаемости, что не сопровождается возрождением сети дошкольных детских учреждений, разрушенной за годы рыночных реформ. В Киеве и других мегаполисах это также связано с присутствием международных представительств, сотрудники которых являются основными потребителями коммерческих домашних услуг ЗиУ, готовыми оплачивать их по высоким для Украины расценкам. В-третьих, услуги сиделок становятся все более востребованными в связи с процессом старения населении: доля стариков в общем количестве населения возросла с 6,9% в 1959 г. до 24.7% в 2010 г. (Средний возраст…2011).

Обзор объявлений кадровых агентств показал, что зарплата, предлагаемая за работу по уходу на дому в Киеве, в разы превышает доходы не только медсестер и нянь бюджетных учреждений, но и таких квалифицированных работников, как переводчики, частные репетиторы и профессора университетов. Неудивительно, что в новостях появляются истории квалифицированных специалистов, таких как администраторы школ и детских учреждений, которые предпочли свои престижные, но малооплачиваемые должности, работе гувернантками в домах нуворишей, способных оплачивать их услуги по достоинству.

По данным прессы [Кадушкина, 2012], спрос на услуги домашнего сервиса ЗиУ только за 2012 г. возрос втрое, а их стоимость за последние три года выросла более, чем на 50%. Однако одновременно возросли и требования к потенциальным работникам, обострив конкуренцию в этой сфере деятельности. Обзор объявлений киевских кадровых агентств показал, что на место потенциальной высокооплачиваемой домработницы предпочитаются женщины в возрасте 45-50 лет, учителя или врачи по профессии, замужние, имеющие собственных детей и умеющие ладить с чужими, искусные кулинары, особенно в области диетической кухни. Дополнительные требования включают владение иностранными языками, компьютерной грамотностью и опытом воспитания и обучения малышей с тем, чтобы обеспечить начальное образование детям работодателя. Кроме того, высокие требования предъявляются к личным качествам нанимаемой работницы: она должна быть тактичной, спокойной, общительной, лёгкой в обращении и ненавязчивой.

Вот как прокомментировала свои впечатления о претензиях работодателей информант Юлия, блестяще образованная, талантливая журналистка из провинции, зарабатывающая на жизнь регулярными поездками в Москву для работы гувернанткой:

Богатые хотят долгосрочных отношений, но они не готовы принять человека из низов в свой дом <…>. Они ждут золотую рыбку. Но приходит

не рыбка золотая, а приходит человек, уставший, замученный жизненными катаклизмами. От такого человека их начинает мутить. Лучше бы это был робот, который выполнял все функции. Нужен биоробот-энергетик, которого можно беспредельно эксплуатировать. Но тогда такой заказ стоит не 2000 долларов. За такую роль нужно платить гораздо больше. Поэтому мало кто соглашается <...>. VIP-персонал ожидает видеть у себя раба, который будет все делать и которого можно угнетать. При этом раб должен уметь хорошо воспитывать детей, т.е. он должен быть образованным. Но если человек хорошо образован, он рано или поздно начнет бунтовать против такого положения, даже если ему будут платить 2000 долларов в месяц. Долго никто не выдерживает эмоциональных экзекуций. Поэтому здесь такая текучесть кадров. Последний заказ я выдержала три месяца. В прошлом году за лето мои работодатели сменили семь человек!».

В то же время эксперты и агенты по трудоустройству утверждают, что главной проблемой является отсутствие у домашней прислуги необходимых квалификаций в силу отсутствия системы учебных заведений, способных обеспечить подготовку персонала для данного сектора рынка труда. Однако отечественный персонал домашнего сервиса, представленный в основном бывшими педагогами и медработницами, вряд ли может профессионально выполнять свои обязанности по причине отсутствия опыта работы в частной сфере, существенно отличающейся от условий труда в государственных учреждениях, где большинство из них работали ранее. Об этом свидетельствуют нашумевшие дискуссии о материалах видеозаписей о «нянях-монстрах», сделанных скрытой камерой родителями детей, за которыми присматривали недобросовестные гувернантки, проявляющие жестокость в отношении своих подопечных (Прямой эфир… 2013). Эксперты комментировали это так:

«Не все работодатели хотят педагогов, так как многие имеют травматичный школьный опыт. И потом боятся авторитарной педагогики.» (Специалист в области социальной работы).

По этой и по другим причинам отечественные потребители услуг ЗиУ начинают предпочитать отечественным Мэри Поппинс «глобальных нянь» [Ehrenreich, Hochschild, 2003] из экзотических стран, например из Филиппин. Одним из факторов, предопределяющим спрос на них, является то, что эта категория домашней прислуги исполняет функцию консолидации идентичности и имиджа стиля жизни семей формирующегося среднего класса. Подобная тенденция отмечена также в соседней Турции [Toksöz, Ulutaş, 2012, p. 93].

Эти «домработницы многоразового пользования» [Chang, 2000] импортируются в страну в основном нелегально «для выполнения грязной работы» [Anderson, 2000] в домах украинских нуворишей и обходятся значительно дешевле отечественного персонала. Как правило, они не

владеют местным языком, что обеспечивает конфиденциальность семейной жизни работодателей и неразглашение семейных секретов. Зато многие из них владеют английском языком и обучают ему подопечных детей, что ценится их «хозяевами», т.к. позволяет экономить на услугах репетиров**.** Эти факторы объясняют повышенный спрос на зарубежную прислугу. Однако в силу нелегального положения женщины не имеют доступа к системе социального страхования и юридической помощи. Из-за незнания местного языка они не в состоянии поднять голос в свою защиту и поэтому подвергаются эксплуатации и сверхэксплуатации. Обзор материалов прессы и объявлений кадровых агентств свидетельствует о том, что в некоторых из них домработницы представлены даже не как «прислуга и рабы» [Anderson, 1997], а как животные, например, как собаки, чья ценность для владельцев состоит в их способности понимать и выполнять команды [Сагула, 2008].

Таким образом, можно утверждать, что за годы рыночных преобразований на украинском рынке труда началось формирование нового сектора – домашнего обслуживающего труда на коммерческой основе. Это вызывает необходимость в разработке комплекса государственных мер как научно-теоретического, так и прикладного характера, направленных на тщательное изучение этого процесса и его урегулирование средствами социально-экономической политики.

Влияния оттока женщин на структуру «диаманта заботы»

Государственный сектор ДЗ: «производство на экспорт»

Среди основных факторов, характеризующих государственный сектор ДЗ в Украине, в первую очередь следует отметить отсутствие необходимой инфраструктуры для предоставления услуг ЗиУ. Формально медицинские услуги являются сферой ответственности Министерство здравоохранения, а социальные услуги – Министерства труда и социальной политики, предоставляющего институциональную помощь нуждающимся, в основном немощным старикам, инвалидам, ветеранам войны и т.д. В стране ощущается острый дефицит государственных учреждений, квалифицированного персонала и учебных заведений, специализирующихся на выпуске соответствующих кадров. Но главное отсутствуют политическая воля и административные усилия, направленные на формирование такой инфраструктуры. Эксперт по вопросам социальной политики прокомментировала это так:

«У нас очень большие проблемы с социальными услугами инвалидам, престарелым, <…> лежачим, я бы сказала. Потому что государственных центров катастрофически не хватает, а частные услуги безумно дороги. По моим данным они гораздо дороже, чем в Европе <…>.1000-1500 евро –

это не так уж и много <….>. Если бы в Украине можно было платить столько же, то у нас тут уже очередь стояла бы <…>. Возвращаясь к социальным услугам. Проблема в том, что их мало. Но с другой стороны, их мало, потому что они дороги. У меня вообще-то есть ощущение, что есть некие монополисты, которые не очень-то пускают на этот рынок. Ну, скажем, взять агентства, которые занимаются поставкой уборщиц. Их достаточно мало, хотя в принципе это деятельность выгодная. Но ведь если при этом их кол-во не растет, значит просто кто-то мешает.<…>. А кроме того, они <персонал> не имеют специальной подготовки».

Как видим, препятствия для функционирования государственного сектора ДЗ частично являются искусственными. Причины тому – коррупция, непотизм, структурная эрозия и непрозрачность деятельности ответственных структур. Это подтверждается информантами проекта. Так, Елена Васильевна долго не могла найти квалифицированную нянечку для ухода за матерью, нуждавшейся в постоянных услугах патронажной сестры на дому, за которые информанка готова была платить. Однако, когда женщина обратилась с этим вопросом в свою районную поликлинику, ей отказали, сославшись на дефицит кадров:

«Вскоре после этого встречаю, совсем случайно, свою бывшую одноклассницу. Она медсестра по образованию. Опытный специалист. Оказывается, сидит без работы, нуждается. Тоже мне, думаю, недотепа, тут кадров не хватает, а она работу найти не может. Я ее за руку – и к завотделением. «Вот, говорю, привела вам квалифицированный персонал, будет кому делать маме уколы.» А она мне отвечает, что ничего не выйдет, и я не одна такая, много таких, потому что администрация клиники получила неофициальное указание от своего руководства не принимать на работу младший обслуживающий персонал с киевской пропиской. А это как раз люди самые квалифицированные, которые хорошо знают свои права и умеют постоять за себя. Вот поэтому они и не нужны. Так и ушли ни с чем. А потом, уже когда мама умерла, узнала, что одноклассница уехала работать за границу.»

Из этой ситуации следует, что наилучший кадровый персонал неудобен для администрации. Поэтому местные специалисты, нуждающиеся в трудоустройстве, даже при наличии высокой квалификации и значительного опыта работы, получить его не могут и вынуждены уезжать на заработки за рубеж, где их профессионализм более востребован.

О подробном опыте поведала и другая информантка, киевлянка предпенсионного возраста, которая вынуждена была оставить работу, чтобы присматривать за новорожденной внучкой. Когда девочка пошла в садик, женщина занялась поиском нового трудоустройства и быстро нашла несколько предложений работы, включая место уборщицы:

«Набрала кучу газет с объявлениями и давай звонить по агентствам. И сразу же, тут же нашла. Говорят: «Да, есть для Вас работа. И жилье у

нас недорогое. Комнаты на четверых, условия хорошие. Приходите.» А я говорю, да, мол, я киевлянка, мне жилье ваше не надо. Ну и все. «Э, нет» - говорят. «Раз так, то тогда вы нам не нужны. Киевлян не берем».

Как видим, бюрократизм и консерватизм государственных структур создают условия для «выталкивания» квалифицированных кадров из отечественной системы обслуживания. Благодаря этому страны «золотого миллиарда» получают дешевую рабочую силу, дающую немалый доход экономикам и без того небедных государств. Это обеспечивает им существенные бюджетные выгоды за счет экономии ресурсов на инвестициях в человеческий капитал и подготовку кадров в сфере ЗиУ. Иными словами, дисфункции экономик заботы «миллиардов дна» выгодны странам «золотого миллиарда», поскольку позволяют им получать «дивиденды заботы» (care dividends) посредством «выкачивания заботы» (care drain) из их ЭЗиУ.

Этот процесс свидетельствует о возникновении глобального институционального и экономического контекста, способствующего коррупции и другим формам нарушений производственной этики среди чиновников высшего уровня в Украине как государстве-экспортере рабочей силы. Он также является подтверждением того, что стратегия «трансферта кризиса» [Сухоруков, 2004 а], используемая пост-индустриальными державами для смещения тяжести экономических кризисов с центра мировой капиталистической системы на ее периферию, применима и к ЭЗиУ. В частности, она подтверждает, что одним из основных средств применения этой стратеги является поглощение незащищенных интеллектуальных продуктов и ресурсов (Ibidem). Применительно к Украине «стратегия трансферта кризисов» может служить объяснением тому, что возникающая в обществе «брешь заботы» [Himmelweit, 2002] и нарастающий «кризис заботы» вызваны «дефицитом заботы» в «развитых» странах и попытками его нейтрализации через «глобальные цепочки заботы». Как следует из теории А. Сухорукова, трансферт кризисов представляет собой «сознательные действия одной страны относительно другой (как правило, менее развитой), угрожающие последней тяжелыми кризисами, снижением конкурентоспособности национальной экономики и сужением присутствия на рынках, ухудшением предпринимательского и инвестиционного климата, деградацией социальной и экологической ситуации. Цепной трансфер кризисов наблюдается в случае последовательного (цепного) перенесения кризисов из более развитых в менее развитые страны и предусматривает взаимодействие более двух стран» [Сухоруков, 2004 б]. Ярким примером применения этой стратегии являются «глобальные цепочки заботы», представляющие собой сетевые структуры, направленные на поддержание повседневной жизни в т. н. «транснациональных домохозяйствах» посредством трансферта услуг ЗиУ от одного к другому на основании властных структур, таких как гендер, этничность, социальный класс, место происхождения [Feminization of migration, 2007].

Правомерность рассмотрения «стратегии трансферта кризиса» как инструмента «выкачивания заботы» подтверждается гендерными исследованиями, демонстрирующими, что в индустриальных странах массовое участие в платном рынке труда и финансовая независимость женщин среднего класса строится на утрате свободы их домработницами [Andall, 2000]. Последние вынуждены приносить в жертву свою семейную жизнь, чтобы обеспечить работодательницам возможность совмещать семейные обязанности и карьеру. Благодаря такому международному разделению обслуживающего труда на основе гендерных и расовых признаков глобальный капитализм и нелиберальная экономическая реструктуризация установили т. н. «новый глобальный порядок домоводства» [Hondagneu-Sotelo, 2001], обуславливающий миграцию женщин из периферии мировой системы в ее центр для предоставления низкооплачиваемого обслуживающего труда семьям «золотого миллиарда». Возникающие в результате «стратегии трансферта кризисов» дисфункции ЭЗиУ в странах-донорах женской трудовой силы, в том числе в Украине, приводят к изменениям в архитектонике ДЗ, смещая функции по предоставлению услуг ЗиУ с государства на семью и рынок в полном соответствии с тенденцией «глобальной коммодификации заботы» [Parreňas, 2001].

Некоммерческий сектор «диаманата заботы»

Если при государственном социализме система услуг ЗиУ была преимущественно институциональной, то при переходе к рыночным отношениям произошло ее смещение в сторону общественного сервиса [WHO, 2002]. В Украине сеть неправительственных организаций, представляющих социальные услуги на национальном, региональном и муниципальном уровнях, еще только формируется. Определенную роль в предоставлении неформальных услуг, информации и обучении навыкам ухода семьям, нуждающимся в услугах ЗиУ, играет организация «Красный Крест». Однако его возможностей явно недостаточно. Данный сектор ДЗ испытывает острый дефицит государственной поддержки, особенно в плане финансового и законодательного обеспечения. Об этом свидетельствуют интервью с экспертами:

«Сфера социальных услуг в нашей стране, к сожалению, существует только в государственных учреждениях. Это государственная монополия. Негосударственные организации права оказывать социальные услуги пока не имеют. Благотворительную, гуманитарную помощь негосударственные организации оказывают, но это не называется социальными услугами. Нет закона, который оговаривал бы, какие социальные услуги могут оказываться неправительственными организациями. Кроме того, чтобы привлечь персонал к себе на работу, негосударственные организации

должны обеспечить этим людям заработок, а поскольку эти организации неприбыльные, некоммерческие, то получается, что делать деньги им не на чем. Таким образом, неправительственные организации эти услуги не оказывают, а государство купить эти услуги не может, потому что нет закона. И поэтому простые люди, которые нуждаются в этих услугах, купить их тоже не могут.» (Директор НГО, предоставляющего услуги по уходу).

Данные экспертов подтверждались информацией, полученной в ходе включенного наблюдения семей, нуждающихся в платных услугах по уходу за престарелыми и немощными членами семьи. Весьма показательным является опыт информантки, которая долгое время не могла найти квалифицированную сиделку для домашнего ухода за пожилой матерью, страдавшей болезнью Альцгеймера. Все предложения услуг ЗиУ поступали от людей, не имевших опыта работы с тяжело больными, тем более такого профиля. Из общения с семьями, имеющими больных с подобным диагнозом, она знала, что они сталкивались с той же проблемой. Как работник социальной сферы и кандидат наук с солидным стажем педагогической и предпринимательской деятельности, она решила организовать курсы по подготовке специалистов данного профиля. Однако вскоре стало очевидным, что реализовать эту инициативу непросто, поскольку все ее попытки наладить профессиональную учебу для сиделок упирались в глухую стену непонимания и сопротивления со стороны государственных чиновников, официальных инстанций. В результате ее усилия так и не нашли воплощения, несмотря на очевидный спрос на данный вид деятельности.

Это еще одно подтверждение того, что корыстные интересы чиновников разных рангов сдерживают развитие ДЗ в Украине, в данном случае его некоммерческого сектора. Препятствуя усилиям отдельных энтузиастов, направленных на развитие системы услуг ЗиУ, они тем самым лишают этот сектор перспективных кадров, из-за чего он не справляется со своими задачами, усиливая давление на семейный и рыночный сектора.

Роль семьи в украинском «диаманте заботы» в условиях оттока женщин на работу за рубеж

По данным Всемирной организации здравоохранения [WHO, 2002, p. 19], неформальная форма услуг ЗиУ является доминирующим способом их предоставления во всем мире, в то время как оплачиваемые услуги, как на дому, так и в специализированных учреждениях, играют значительно меньшую роль. Это подтверждается результатами исследования [Tolstokorova, 2009], демонстрирующего, что в семьях, где женщины как основной обслуживающий персонал уезжают на заработки за рубеж, их функции перераспределяются между членами многоукладных семей или общины. Так, 35,0% детей мигрантов на время отсутствия одного или обоих

родителей остаются на попечении бабушки; 26,0% – отца; 14,0% – сестры; 12,0% – брата; 10,0% – дедушки; 5,0% – тёти или дяди (Проблеми дітей… 2006), а в семьях матерей-одиночек и двух родителей-мигрантов 34% детей остаются вообще без присмотра (Причини та наслідки… 2003).

Как видим, мужья мигранток нередко берут на себя обязанности по семейному уходу на время отсутствия жен и справляются со своими новыми ролями. Об этом рассказала Анастасия, работающая в сфере обслуживания в Монако:

«Когда узнала, что есть возможность заработать, я решила, что должна ехать. Понимаете, я не боялась оставлять детей на мужа, потому что знала, что хоть он и не идеальный муж, но хороший отец, и мои мальчишки его любят и слушаются его. И сейчас я знаю, что дети ухожены и все мои мужики хорошо ладят друг с другом.»

Другая респондентка подтвердила, что в транснациональных семьях «гендерный контракт» нередко пересматривается в пользу женщин, находящихся на заработках, в то время, как мужья остаются дома «на хозяйстве»:

«У нас тут на юге, особенно в маленьких городишках, где-то около 40% мужиков, у которых жены на заработках, сидят дома, занимаются хозяйством. А на западе таких еще больше. Не меньше половины таких. А вот сестра моя живет в Молдавии, так говорит что у них не меньше 70% мужчин живут на деньги своих жен.

Следует отметить, что перераспределение функций ЗиУ между родственниками или близкими людьми более характерно для сельских семей, где родственные и общинные связи более крепки. Весьма разобщенные городские семьи мигрантов на время отсутствия женщин все чаще сталкиваются с «дефицитом заботы» и поэтому услуги платных сиделок и нянечек становятся в городах все более востребованными, в том числе в транснациональных семьях. В интервью некоторые мигрантки отмечали, что были вынуждены прибегать к услугам наемных работниц для заполнения «бреши заботы», возникавшей в семьях после их отъезда на заработки. Об этом рассказала Мария, домработница в Италии:

«Когда я работала в Италии, я сыновей своих двоих оставила на мою маму. Но они как-то вот между собой не мирили и маме было тяжело с ними справляться. В общем они ее довели до того, что она тяжело заболела и слегла. Пришлось мне нанимать специально женщину, чтобы ухаживала за мамой, потому что она была лежачая. Ну, а мальчишки, понятно, были предоставлены сами себе.»

Хотя процесс коммерциализации ЗиУ еще только набирает силу, он является значимым сам по себе, т.к. свидетельствует о трансформациях ДЗ в направлении усиления рыночного сегмента.

Симулякры и «символическая магия» рыночного сегмента диаманта заботы в Украине

Результаты полевого исследования согласуются с утверждением, что в настоящее время рынок, а не государство, контролирует объем прав и обязанностей работниц сферы ЗиУ, профессиональные стандарты, уровень оплаты труда и социальных гарантий [Ткач, 2011]. Интервьюирование, проведенное в 2011-2012 гг., показало, что за последние годы процессы коммодификации и коммерциализации ЗиУ в Украине усилились. В экспертном опросе 2008 г. эта тенденция еще только намечалась, во всяком случае такого мнения придерживалось большинство экспертов [подробнее см. Толстокорова, 2011]:

«Дело в том, что у нас сфера ухода никогда не была на таком высоком уровне, как в Западной Европе. Вот только в последнее время я стала замечать, что к уходу стали привлекаться люди, которым за это платят. Раньше ведь такого не было. Раньше все это брала на себя семья. Эти функции выполняли члены семьи» (Представитель мозгового центра, специалист по вопросам диаспоры и миграции).

Интересно, что поскольку аутсорсинг услуг ЗиУ, особенно за детьми и стариками, из семьи на рынок является новой тенденцией, нередко ассоциирующейся с недостатком эмоциональных межпоколенческих связей в семьях клиентов, их обеспечение может принимать форму своего рода «инверсированного симулякра заботы», когда симулируется не сама забота, а ее природа как «труда любви» [Bock, Duden, 1977]. Благодаря такой форме подачи сервис ЗиУ не воспринимается как рыночная услуга. Так, в ходе невключенного наблюдения за семьями, пользующимися платными услугами ЗиУ, была выявлена тенденция, когда состоятельные дети пожилых родителей нанимают для них платных сиделок, домработниц или компаньонов из числа родственников или близких знакомых. При этом от родителей скрывается факт оплаты услуг ЗиУ, благодаря чему старики пребывают в уверенности, что забота и уход предоставляются им из альтруистических соображений на основе взаимной привязанности, дружбы и взаимопомощи. Это создает у них иллюзорное ощущение востребованности членами их межличностных сетей и веру в то, что их друзья и родственники ухаживают за ними, потому что уважают и любят их, а не потому, что им за это платят.

В последние годы параллельно росту спроса на ЗиУ наблюдается увеличение количества персонала, готового предоставлять платные услуги на дому, и, соответственно, расширение сети агенств по трудоустроойству, занимающихся рекрутингом кадров для домашнего обслуживания как в стране, так и за рубежом. Это свидетельствует как о том, что ЗиУ институциализируется на украинском рынке труда в качестве

самостоятельной сферы деятельности, так и о том, что она инкорпорируется в сети глобальной ЭЗиУ. Как показывают материалы полевого исследования, параллельно этому формируется неформальный рынок услуг трудоустройства, функционирующий на основе межличностных сетей неформальных агентов из числа работниц, имеющих опыт работы и связи в данном секторе рынка труда.

Так, респондентка Валентина рассказала о распространенной практике «перепродажи» опытными работницами своего рабочего места новичкам либо временно, для поездки домой в отпуск, либо постоянно, при переходе на новое место работы с более выгодными условиями. Используя свои социальные сети среди потенциальных клиентов домашних услуг, рекрутеров, риелтеров и домовладельцев в Москве, где она проработала два года в сфере домашнего сервиса, по возвращению домой Валентина организовала неформальный частный бизнес в родном городе, предлагая работу и жилье в российской столице своим землячкам, желающим уехать туда на заработки. Этим она осуществила символический «ритуал перехода» [Van Gennep, 1960] в рамках своей профессии, обретя новое социальное качество предпринимателя.

Возрастание предложения услуг ЗиУ обусловлено многими факторами, но одной из причин того, что женщины, в частности высокообразованные, соглашаются заниматься низкостатусным трудом в этой области по возвращении из заработков является именно их зарубежный опыт. До трудоустройства за границей многие из информанток занимали дома престижные должности, например, преподавателей вузов и колледжей, администраторов школ и учреждений культуры, государственных служащих в городских и даже областных администрациях и т.д. Чаще всего они соглашались на временную работу в непрестижном, но высокооплачиваемом секторе сервиса ЗиУ с целью финансово обеспечить свой высокий социальный статус на родине. Многие из них были согласны мириться со своей нисходящей социальной мобильностью лишь на время, понимая, что это необходимо для поддержания репутации представителей среднего класса. Например, Лилия, госслужащая в муниципалитете родного города, несмотря на свою административную должность и высокое социальное положение, имела зарплату на уровне бедности, да и та выплачивалась нерегулярно. Это обусловило серьезный разрыв между ее высоким социальным статусом и скромным финансовым положением, который женщина смогла преодолеть, используя стратегию циркулярной миграции на работу уборщицей в домохозяйствах Германии. Один раз в два-три года она брала в своем учреждении полугодичный неоплачиваемый отпуск для поездки на заработки за границу. Доход от зарубежного трудоустройства позволил Лилии прибрести новое жилье для себя и сделать евроремонт в квартире ее матери, купить новую мебель, оборудовать оба домохозяйства современной бытовой техникой и заработать средства на повседневные нужды на уровне,

соответствующему ее социальному положению в Украине. Исследование показало, что эта «беспроигрышная» стратегия используется многими образованными женщинами среднего класса. Причем некоторые из «заробитчанок» вскоре привыкали к своей низкостатусной, неквалифицированной, но высокооплачиваемой (по украинским стандартам) работе за рубежом и не воспринимали ее более как непривлекательный, временный вид трудоустройства, поскольку он обеспечивал уровень жизни среднего класса. Поэтому по возвращению домой они нередко соглашались работать на такой же непристижной работе в сфере ЗиУ (чаще временно), если она приносила желаемый доход и социальный эффект. По-видимому, здесь проявлялась «социальная магия» профессии, способная, согласно Пьеру Бурдье, превратить что угодно в интерес и сделать из этого ставку в борьбе [Bourdieu, 1979].

Следует отметить, что к тому времени женщины, как правило, уже имели достаточно прочное положение на рынке услуг ЗиУ, имея солидный опыт, навыки, репутацию и социальный капитал, обеспечивающие им лучшие условия трудоустройства по сравнению с теми, которые ни имели, отправляясь на заработки за рубеж впервые. Так, информантка Мила, бывшая госслужащая в департаменте культуры городского совета, работала гувернанткой в нескольких московских семьях. За два года трудоустройства в России она смогла увеличить свой заработок почти вдвое, после чего вернулась домой и возобновила работу на должности директора городской библиотеки. Вскоре рекрутер московского кадрового агентства, услугами которого она пользовалась для трудоустройства в России, предложила ей привлекательный контракт гувернантки в украинском мегаполисе, который женщина согласилась принять, но лишь на время планового отпуска, пока не будет найдена кандидатура на постоянную работу.

Эти жизненные истории являются подтверждением того, что рыночная компонента украинского ДЗ постепенно институциализируется. В тот же время этот процесс порождает новые вызовы. Во-первых, рынок услуг ЗиУ имеет свою гендерную специфику, определяемую социальной природой обслуживающего труда как «традиционно женского вида занятости». Во-вторых, персонал данной сферы, как украинский, так из числа иммигрантов, представлен преимуществен женщинами, занимающими самую низкую ступень в социальной иерархии. Даже если услуги ЗиУ оплачиваются на должном уровне, они все равно расцениваются как низкостатусный труд именно в силу его природы как «сугубо женской сферы деятельности» [Esplen 2009; Saraceno, 2008]. Это свидетельствует о возникновении новых видов гендерных неравенств на местном рынке труда, которые необходимо учитывать на уровне принятия решений и в разработке государственной политики занятости. На это указывали и информантки:

«Потому что ты совершенно бесправна, ты полностью зависишь от работодателя. И если это мужчина, а ты молодая женщина, это только

осложняет положение. Потому что многие - это просто монстры, моральные уроды. Потому и имеет место и эксплуатация и сверхэксплуатация. Но на них нет управы. Поэтому нужно что-то, что сможет поставить их на место. Нужна Хартия домработниц, чтобы четко прописала и наши, и их права и обязанности. Профсоюз нужен, чтобы было к кому обратиться, чтобы защитили наши права» (Юлия, кандидат наук, преподаватель иностранных языков в вузе, подрабатывает гувернанткой в Москве).

Таким образом, необходимость профессионализации сектора услуг ЗиУ назрела и осознается ее акторами.

Выводы и рекомендации

Одним из последствий рыночных реформ на постсоветском пространстве был уход государства из социальной сферы, традиционно представленной женской рабочей силой. Как показали результаты данного исследования, наблюдающееся с начала 2000-х гг. в Украине усиление оттока женщин на заработки за рубеж обусловило дальнейшее выхолащивание государственного сектора социальных услуг, особенно в сфере ЗиУ, где сосредоточены женщины. В настоящее время роль государства в ДЗ незначительна. Общественный (некоммерческий) сектор, специализирующийся на предоставлении услуг ЗиУ, только зарождается и не имеет ни необходимого опыта, ни финансовых средств, ни законодательной базы для своей деятельности, ни государственной поддержки. Его роль в ДЗ также невелика. В этих условиях возрастает давление на семью, которая вынуждена брать на себя функции основного провайдера сервиса ЗиУ. Однако украинские эксперты утверждают, что в контексте демографических изменений и старения населения семья вряд ли сможет справиться с этой функцией, особенно в том, что касается длительного ухода [Bezrukov, 2002]. Поэтому она вынуждена делегировать функцию ЗиУ рыночному сектору ДЗ, сохраняя за собой роль финансирования и администрирования услуг ЗиУ. Однако опыт показывает, что когда ЗиУ перемещается из приватной сферы в публичную, возникают проблемы, связанные с уровнем профессионализма провайдеров, навыками межличностного общения, эмоциональной компетенцией [Tobío et al. 2010, p. 47]. Иначе говоря, встает вопрос профессионализации персонала в данной сфере деятельности. В этой связи МОМ обращает внимание на необходимость уделять больше внимания вопросам рекрутирования кадров, их подготовки и соответствия запросам клиентов, противодействию дискриминации на данном рынке труда [IOM, 2010, с. 63].

Для этого необходимо в первую очередь обеспечить законодательную базу для успешного функционирования рыночного и некоммерческого сегментов ДЗ. Это позволит создать общественные организации работников

сферы ЗиУ, способные представлять, лоббировать и отстаивать их интересы, что является одним из необходимых маркеров профессионализации и автономизации самостоятельной сферы деятельности [Мансуров, Юрченко, 2009]. Также необходимо создать систему информирования, консультирования и подготовки кадров в этой области с привлечением услуг как государственного, так и некоммерческого и частного секторов.

Для того, чтобы минимизировать «отток заботы» из Украины, крайне важно удержать и поддержать отечественные кадры в сфере ЗиУ. Учитывая, что они представлены преимущественно женщинами, необходимо создание для них рабочих мест, благоприятных условий труда, достойного заработка и возможностей сочетать работу и семейные обязанности, избавив от необходимости уезжать в поисках лучшей жизни за рубеж.

Учитывая глобальный характер рынка труда в области ЗиУ, необходимо, чтобы Украина продемонстрировала уважение к международным нормам права и политики в этой области. С этой целью необходимо подписать такие документы, как Европейское соглашение о размещении ‘au pair’ 1969 г. и рекомендации к нему 2004 г., Глобальный кодекс Всемирной организации здравоохранения по международному рекрутингу персонала в сфере здравоохранения 2010 г., Конвенцию Международной организации труда «Достойный труд для работников домашней сферы» 2011 г. и др.

Стоит уделить внимание и мероприятиям по привлечению и обучению мужчин, особенно молодых, к исполнению функций ЗиУ и преодолению гендерных стереотипов, мешающих их вовлечению в услуги ЗиУ как в приватной, так и в публичной сферах.

Для достижения этих целей в первую очередь необходимо, чтобы проблемы ЗиУ были осмыслены обществом и стали приоритетом публичной политики на всех уровнях государственной структуры.

Библиографический список

Кадушкина К. В Киеве - мода на филиппинок-домработниц // Голос столицы (Украина). 14.09.2012. Онлайновый ресурс http://rus.ruvr.ru/2012_09_14/V-Kieve-moda-na-filippinok-domrabotnic/

Мансуров В. А., Юрченко О. В. Социология профессий. История, методология и практика исследований // Социологические исследования, 2009, № 8. С. 36-46.

Причина та наслідки роботи українських жінок в Італії. Доповідь. Львів: Жіночі перспективи, 2003.

Проблеми дітей трудових мігрантів: аналіз ситуації. Київ, Український інститут соціальних досліджень ім. О. Яременка, 2006.

Прямой эфир с Михаилом Зеленским. 22.01.2013 http://www.youtube.com/watch?v=Ok4-ck7koB4

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

Сагула Т. В последнее время в Украине растет спрос на персонал из экзотических стран // Факты, 7 августа 2008. URL: http://www.facts.kiev.ua/archive/2008-08-07/27057/index.html.

Сухоруков А. І. Трансферт економічних криз як причина недосконалих циклів // Стратегічна панорама, № 2, 2004 а. Р 68-84.

Средний возраст населения Украины – 40 лет //UA клуб. 12.07. 2011. http://news.uaclub.net/10_469165.html [Дата доступа 12.07.2011].

Сухоруков А. І. Антикризова політика розвинутих країн // Економіка України, № 8, 2004 б. С. 16- 27.

Ткач О. Уборщица или помощница? Вариации гендерного контракта в условиях коммерциализации быта // Новый быт в современной России: гендерные исследования повседневности/ Под ред. Здравомысловой Е., Роткирх А., Темкиной А. СПб.: Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2009.

Ткач О. Профессионализация домашней уборки: очерчивая границы // // Антропология профессий, или посторонним вход разрешен /Под ред. П. Романова, Е. Ярской-Смирновой Moscow, 2011 (Библиотека Журнала исследований социальной политики). М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2011. С. 304-333.

Толстокорова А. Новые Золушки в старой Европе: формирование рынка домашнего обслуживающего труда в Украине в контексте глобальной экономики заботы и ухода // Антропология профессий, или посторонним вход разрешен /Под ред. П. Романова, Е. Ярской-Смирновой Moscow, 2011 (Библиотека Журнала исследований социальной политики). М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2011. С. 334-351.

Чернова Ж.В. Кто, о ком и на каких условиях должен заботиться? Гендерный анализ режимов заботы и семейной политики // Журнал исследований социальной политики, том 9, № 3. 2011. С. 295-318.

Andall J. Gender, Migration and Domestic Service. The politics of black women in Italy. Aldershot: Ashgate, 2000.

Anderson B. Servants and Slaves: Europe's Domestic Workers // Race+Class, vol. 39, № 1, 1997. P. 37-49.

Anderson B. Doing the Dirty Work?: The Global Politics of Domestic Labour. Palgrave Macmillan, 2000.

Badgett L., Folbre N. Assigning care: gender norms and economic outcomes // International Labour Review, vol. 138, № 3, 1999. P. 311–326.

Bezrukov V. Case Study Ukraine. The Cross-Cluster Initiative on Long-Term Care. Geneva: World Health Organization, 2002.

Bock G., Duden B. Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus // Frauen und Wissenschaft. Beitrдge zur Berliner

Sommeruniversitдt fьr Frauen. Juli 1976 / Ed. By Gruppe Berliner Dozentinnen. Berlin: Courage, 1977. P. 118-99.

Bourdieu P. La Distinction, Critique Sociale du Jugement. Paris: Minuit, 1979.

Budig M., England P., Folbre N. Wages of virtue: the relative pay of care work // Social Problems, vol. 49, № 4, 2002. P. 455–473.

Chang G. Disposable Domestics: Immigrant Women Workers in the Global Economy. Boston: South End Press, 2000.

Ehrenreich B., Hochschild A. R. (Eds.) Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy. New York: Metropolitan Books, 2003.

Elson D. Micro, meso, and macro: gender and economic analysis in the context of policy reform // The Strategic Silences: Gender and Economic Policy / Ed. by I. Bakker. London: Zed, 1994. P. 93-104.

Esplen E. Gender and Care. Overview report. BRIDGE, 2009.

Feminization of Migration. Working Paper 1. Santo Domingo: UN-INSTRAW, 2007.

Folbre N. Measuring Care: Gender, Empowerment, and the Care Economy // Journal of Human Development. Vol. 7, No. 2, July 2006. P. 183-199.

Himmelweit S. Economic Theory, Norms and the Care Gap // Analysing Families: Morality and Rationalities in Policy and Practice / Ed. by Car-ling, A., Duncan, S., Edwards, R. London: Routledge, 2002. P. 231–249.

Hondagneu-Sotelo, P. Domestica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence. Berkeley CA: University of California Press, 2001.

Hochschild A.R. Global care chains and emotional surplus value // Ed. by W. Hutton, A. Giddens. On the edge. Living with global capitalism. London: Vintage, 2001. P. 130-146.

ILO. Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection. Geneva: International Labour Office, 2013.

IOM. The Role of Migrant Care Workers in Ageing Societies: Report on Research Findings in the United Kingdom, Ireland, Canada and the United States. Geneva: International Organization for Migration. 2010.

Kilkey M. Men and Domestic Labor: A Missing Link in the Global Care Chain // Men and Masculinities, vol. 13, No. 1, 2010. P. 126-149.

Kofman E., Raghuram P. The Implications of Migration for Gender and Care Regimes in the South. Social Policy and Development Programme Paper Number 41. United Nations Research Institute for Social Development, 2009.

Lutz H. Migration, Transnationality, Gender in the Private Household // Journal of Contemporary European Studies, Vol. 12, № 1, 2004. P. 47 -55.

Lutz H. Introduction. Migrant Domestic Workers in Europe // Migration and Domestic Work / Ed. by Lutz, H. Ashgate, 2008. P. 1-10.

Lutz H., Palenga-Mollenbeck E. Care Work Migration in Germany: Semi-Compliance and Complicity // Social Policy & Society, vol. 9, № 3, 2010. 419–430.

Parreňas R. S. Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work: Stanford, California: Stanford University Press, 2001.

Saraceno Ch. Gender and Care: Old solutions, new developments. EUI, RSCAS distinguished lectures, 2008.

Standing G. Care work: overcoming insecurity and neglect // Care Work: The Quest for Security / Ed. by M. Daly. Geneva: International Labour Office, 2001. P. 15-32.

Tobío C., Tomás S.A., Gómez V., Palomo T.M. Caring for Others: A challenge for the 21st century. Social Studiers Collection, № 28. The «la Caixa» Foundation, 2010.

Tolstokorova A. Who Cares for Carers?: Feminization of Labor Migration from Ukraine and its Impact on Social Welfare // International Issues & Slovak Foreign Policy Affairs, Vol. XVIII, № 1, 2009. P. 62-84.

Toksöz G., Ulutaş C. Ü. Is Migration Feminized? A Gender- and Ethnicity-Based Review of the Literature on Irregular Migration to Turkey // Turkey, Migration and the EU: Potentials, Challenges and Opportunities /Ed by S.P. Elitok, Th. Straubhaar. HWWI Publications, 2012. P. 85-111.

Van Gennep A. The Rites of Passage. English transl. by M. B. Vizedom, G.L. Caffee, London: Routledge & Kegan Paul, 1960.

WHO. Lessons for long-term care policy. Geneva: World Health Organization, 2002.

Zervidou M. National Report: The Case of Cyprus. Integration of Female Migrant Domestic Workers: Strategies for Employment and Civic Participation. Nicosia: University of Nicosia Press, MIGS, 2008. P. 33-62.

Глава 3. Профессионалы в области образования

О.В. Юрченко, Москва

ДИНАМИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАТУСА СПЕЦИАЛИСТОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ИЗМЕНЯЮЩЕЙСЯ РОССИИ[23]

Введение

Детство, как особая форма организации жизни, и дети, как социальные агенты, редко становились объектом исследования и в классической[24] и в современной социологии (Turmel, 2008, p. 17). Французский социолог А. Трумель выдвигает гипотезу о том, что к концу XIX века сложилась ситуация научного разделения труда между психологией и социологией. В психологических науках объектом исследования становились дети и детство, тогда как социология в большей мере сосредоточилась на изучении семьи как социального института (Turmel, 2008, p. 18). Социологи рассматривали ребенка как "несформированного взрослого" или как "взрослеющего человека", опираясь на теории возрастной психологии. В свою очередь педагоги, занятые воспитанием и образованием детей, чаще всего изучались с точки зрения теории социализации – передачи ребенку норм, правил, культурных ценностей и образцов поведения. Педагоги рассматривались с позиции того, каким образом они могут трансформировать ребенка в компетентного взрослого посредством таких методов и процедур, как ограничение (constraint), внушение, формирование образцов поведения и контроль [Jenks, 1996, p. 35].

В современной социологии сама теория социализации подвергается серьезной критике [Jenks, 1996, James, Jenks and Prout, 1998, Lee, 1998]. Неприятие исследователей вызывает тот факт, что в ее контексте ребенок воспринимается как пассивный объект, который впитывает в себя мудрость окружающих взрослых людей и усваивает существующие культурные ценности и нормы, которые наполняют его как пустой кувшин. Ребенок анализируется как "некомпетентный", "несовершенный" "иррациональный" и "безответственный" объект, на который надо оказать воздействие: отрегулировать, дисциплинировать и определить его ценности [Turmel, 2008, p. 22]. Кроме того, отмечается, что теория социализации является детерминистской и часто не вписана в исторический и культурный контекст. Несмотря на указанные минусы, социологи продолжают использовать

[23] Грант РГНФ N 12-03-00490 "Актуальная динамика социального и профессионального статуса педагогических работников дошкольного образования"

[24] В классической социологии можно отметить работы У. Бека "Общество риска" и "Нормальный хаос любви", в которых выдвинут ряд гипотез относительно детей в обществе рефлексивной модернизации и индивидуализации.

теорию социализации. Они помещают ее в определенные исторические рамки [Alanen, 1997, p. 253] и наделяют свойствами субъекта не только взрослых, но и детей [Lee, 1998. p. 461].

В ходе нашего исследования мы также будем использовать теорию социализации для анализа динамики социального статуса воспитателя/педагога дошкольника. Прежде всего, теория социализации будет помещена нами в исторический институциональный контекст советского и российского дошкольного образования. Мы рассмотрим, как смена представлений о социализации ребенка влияла на восприятие роли и статуса воспитателя/педагога дошкольника, начиная с дореволюционной России до сегодняшнего дня. Кроме того, мы отдельно остановимся на смене парадигмы в отечественном образовании: на процессе наделения детей статусом "агента" и "субъекта" и на уходе от восприятия ребенка исключительно в рамках трансляционной парадигмы, когда педагог/воспитатель воспринимается как субъект, а дети-дошкольники как объект воздействия.

Изучение динамики социального статуса проводится нами в многомерном социальном поле с учетом того, что сегодня на социальную позицию профессионалов дошкольников влияет не только государство, но и рынок: новые институты частного дошкольного образования, возросший платежеспособный спрос населения, смена установок родителей как потребителей услуг. В период реформирования отрасли педагоги-дошкольники находятся в зоне воздействия различных силовых полей. Теперь не существует единого представления о том, каким должно быть дошкольное образование, какие требования могут предъявляться к дошкольному специалисту. Многие педагоги определяют сегодняшнюю ситуацию как "*кризисную*", "*сложную*" и даже "*шоковую*"[25].

Анализ динамики статуса будет проводиться с неовеберианской точки зрения, профессионалы-дошкольники будут рассматриваться с точки зрения возможностей их профессионализации, под которой понимается процесс увеличения объема властного, экономического и культурного ресурсов группы с целью повышения статуса и возможного приобретения властной монополии на рынке труда или в государственном секторе. Социальный статус является латентной переменной, наиболее полного раскрытия которой мы попытались добиться посредством учета как можно большего числа формирующих ее индикаторов. Под статусом мы понимаем определенный набор ресурсов, который открывает для индивида ряд возможностей в системе власти, распределения материальных благ и престижа.

Дошкольное образование в России: история становления профессиональной группы

[25] Здесь и далее по тексту даны цитаты из интервью, которые были проведены с респондентами в ноябре 2012 г. в регионах исследования.

Идея выделения дошкольного образования и воспитания в отдельную отрасль педагогической науки принадлежит немецкому педагогу Ф.Фребелю (1782–1852). Он является создателем первой системы дошкольного воспитания и основателем детских садов [Смирнова, 2005, с. 13]. До него существовали детские приюты, задача которых состояла в присмотре и уходе за маленькими детьми, но не включала их образование. Фребель одним из первых привлек внимание общественности к необходимости именно педагогической работы с детьми до семи лет. Ему же принадлежит и сам термин «детский сад» (kindergarten), который был введен в 1840 г. и стал общепринятым во всем мире. В самом названии детского учреждения, а также в том, что воспитательницу Фребель называл «садовницей», проявилось его особое отношение к ребенку, как к цветку, который нужно бережно и заботливо выращивать, не меняя его врожденной природы.

Зарождение системы дошкольного воспитания и образования в России специалисты связывают с концом XVIII в., когда начали создаваться воспитательные или сиротские дома, детские общежития и убежища. Сама организация этих учреждений носила признаки системности: для младенцев подбирались няньки, часть детей усыновлялась, другая со временем определялась для обучения разному мастерству. Отметим, что в то время не существовало специальных профессионально подготовленных для работы с детьми кадров. В конце XIX-начале XX века в сиротско-воспитательных домах стали появляться предшественники профессиональной группы педагогов-дошкольников или воспитателей [Кораблева, Кузьменко, Антонова, 2010, с. 13]. Например, в это время в Екатеринбурге в учреждениях, организованных М. Нуровым и С. Петровым, для детей-сирот от рождения и старше выделялись профессионально специализированные работники: кормилицы, няни, воспитатели, учителя пения и мастера, обучающие ремеслу.

В тот же период и в других городах России возникают первые учреждения дошкольного образования детей, целью которых становится оказание помощи вполне благополучным семьям по воспитанию и образованию детей. Если сиротские дома были на попечении государства и частных благотворителей, то данные подготовительные заведения сразу создавались как частные. В Петрограде в 1917 г. функционировал двадцать один частный детский сад для детей из богатых семей, а также три "всесословных" детских сада для детей интеллигенции и рабочих [История советской дошкольной педагогики, с. 433-434]. Программы их деятельности включали обучение начальным знаниям и навыкам грамоты и счета, рисованию, лепке, рукоделию, поскольку ставили перед собой задачу подготовки к школе. В таких учреждениях с детьми работали специалисты, имеющие профессиональную педагогическую подготовку, как правило, учителя гимназий [Кораблева, Кузьменко, Антонова, 2010, с. 14].

Профессионалы в эпоху реформ: динамика идеологии, статуса и ценностей

С приходом советской власти была создана предпосылка для создания государственной системы дошкольного воспитания в СССР. Задача «раскрепощения женщины» стала одним из социальных оснований для создания широкой сети детских дошкольных учреждений, доступных практически каждой семье. Эти учреждения были призваны освободить женщину и уравнять ее в правах с мужчиной, как в общественном производстве, так и в повседневной жизни. Если в 1913 году в царской России функционировало 280 дошкольных учреждений, из которых 250 были платными, доступными детям из привилегированных слоёв общества, то в 1918 г. работало около 400 государственных детских садов [Дошкольная педагогика, 1986, с. 106]. Количество детских садов и численность профессиональной группы воспитателей, занятых в дошкольном образовании, увеличивалась на протяжении всего советского периода[26].

Интересно, что советский детский сад начинался с педагогических экспериментов в духе свободного воспитания. В 1919 году Наркомпрос РСФСР издал «Инструкцию по ведению очага и детского сада», в которой были изложены основы организации жизни и работы дошкольных учреждений [Программа дошкольных образовательных учреждений, 2000, с. 7]. В целом данная инструкция была выдержана в духе теории свободного воспитания, принятого в западных индустриальных странах: отрицалась руководящая роль воспитателя, считалось недопустимым расписание занятий, рекомендовалось объединять детей не по возрасту, а по интересам [Телегин, 2011]. В первые годы советской власти в дошкольных учреждениях также широко применялись системы Фридриха Фребеля и Марии Монтессори[27].

Однако подобное "свободомыслие" было непродолжительным. Принципы «свободного воспитания» были объявлены «ненаучными» и «реакционными». За основу был взят принцип целенаправленности и программности в содержании дошкольного воспитания [Смирнова, 2005, с. 39-40]. Решающую роль в развитии ребенка советская педагогика придавала целенаправленному обучению и воспитанию. Утверждалось, что развитие ребенка происходит не путем вызревания его врожденных задатков, а зависит в первую очередь от условий воспитания – от его содержания, форм и методов. Первоначально проекты программ, по которым шло обучение в детских садах, обсуждались учеными-специалистами в области дошкольной педагогики и психологии, а также педагогами практиками. В послевоенные годы развитие детских садов было поставлено на прочную научную основу. В 1960 году был создан Институт дошкольного воспитания АПН СССР,

[26] Накануне войны, в 1940 году, в стране имелось 24,5 тыс. детских садов, которые посещали свыше 1 млн. детей. В 1984 г. в СССР насчитывалось 134 тыс. постоянных дошкольных учреждений, в которых воспитывалось 15, 5 млн. детей.[Дошкольная педагогика, 1986, С. 107-108.].

[27] Программу М. Монтессори нельзя отнести к программам теории свободного воспитания. Напротив, она была использована в советской России в силу ее "дисциплинарного" характера.

внесшего существенный вклад в научное сопровождение советского дошкольного образования.

В качестве исходного принципа воспитания была заложена «идейная направленность всего педагогического процесса в детском саду в соответствии с целями и задачами коммунистического воспитания» [Смирнов, 2005, с. 45]). Связь содержания воспитания и обучения с жизнью советских людей стала одним из важнейших принципов советской дошкольной педагогики. Такой подход ставил на первое место фигуру взрослого – воспитателя, поскольку только он, уже владеющий культурно-общественным опытом, мог передать его ребенку. Это определяло ведущую и руководящую роль воспитателя в развитии ребенка, формировало его авторитет среди родителей. Воспитатель выступал как носитель знаний и способов деятельности, как посредник между культурой и ребенком. Его основной задачей было передать детям знания и умения, существующие в обществе.

У нас не стоит задача углубляться в вопросы психологии и педагогики, тем не менее важно отметить, что вся большая советская страна на протяжении нескольких десятилетий обучалась и воспитывалась по единой типовой программе «Программа воспитания в детском саду», которая была утверждена и рекомендована к использованию Министерством просвещения РСФСР. Над программой работали ведущие научно-исследовательские институты дошкольного воспитания АПН СССР и ведущие кафедры дошкольной педагогики. С 1962 по 1989 год программа переиздавалась 9 раз [Программа дошкольных образовательных учреждений, 2000, с. 7-8]. На протяжении всего этого времени в соответствии с теорией социализации сохранялась центральная роль воспитателя, а отношения между педагогом и дошкольниками можно было описать как "субъект-объектные".

По мнению опрошенных нами экспертов, профессия воспитателя в советский период не была столь же престижна, как профессия школьного учителя. Тем не менее, воспитатели, особенно в старших и подготовительных группах, воспринимались родителями как специалисты по работе с детьми, способные достойно подготовить ребенка к школе. Как вспоминает один из наших экспертов: "*Когда мама шла по улице, все начинали говорить тише, спокойнее, здоровались. Хотя это и было в деревне, тем не менее сегодня такого уважения к работникам образования нет*". Помимо авторитета, воспитатели чувствовали себя социально защищенными и уверенными в завтрашнем дне. Среди положительных аспектов занятости в советском детском саду назывались: стабильная гарантированная заработная плата; возможность уйти на больничный и в отпуск (сегодня в силу плохой укомплектованности государственных детских садов, воспитатели часто вынуждены работать "за двоих"); качественное питание, продуманный распорядок дня; единая и до мелочей продуманная типовая программа обучения и воспитания.

Профессионалы в эпоху реформ: динамика идеологии, статуса и ценностей

В 1991 г. в период внедрения рыночных реформ постановлением Совмина РСФСР утверждено «Временное положение о дошкольном учреждении» [Телегин, 2011]. Положением отменялся порядок действия типовой программы как обязательного единого документа, то есть дошкольному учреждению давалась возможность выбирать программу из имеющихся, вносить собственные изменения, создавать авторские программы, использовать разнообразные формы работы [Программа дошкольных образовательных учреждений, 2000, с. 8]. В качестве главного недостатка советской системы дошкольного воспитания указывалась авторитарность учебно-дисциплинарной модели педагогического процесса в детских садах, при которой педагог руководил и управлял действиями ребенка в соответствии с заданной программой. Дети при такой системе обязаны были подчиняться требованиям программы и воспитателя. В качестве альтернативы авторитарной педагогики новая концепция предложила демократический, личностно-ориентированный подход в образовании. При таком подходе ребенок является не объектом обучения, а полноправным участником педагогического процесса [Смирнова, 2005, с. 58-59].

Однако смена парадигмы в образовании пришлась на период глубокого экономического кризиса, время оттока воспитателей из профессии. Произошла деидеологизация образовательных программ, по которым работали воспитатели, однако серьезных изменений в системе дошкольного образования не произошло. Основной задачей для детского сада в 1990-е и в начале 2000-х годов стало выживание. Новой, во многом вынужденной, мерой для детских дошкольных учреждений стала неформальная коммерциализация [Кораблева, Кузьменко, Антонова, 2010, с. 63-71]. Сбор родительских средств на канцтовары, подарки на праздники, мелкий бытовой ремонт, покупку игрушек и предметов интерьера для группы. Кроме того, в детских садах понемногу стали вводиться платные дополнительные кружки. Наряду с легитимными неформальными платежами родителям приходилось использовать и нелегитимные практики: взятки администрации дошкольных учреждений или спонсорскую помощь на приобретение оборудования, ремонт и другие услуги.

В последние два-три года начался новый виток реформ в государственном дошкольном образовании, вызванный сразу несколькими инновациями. Во-первых, анонсировались содержательные перемены: был введен в действие новый документ «Федеральные государственные требования к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования» от 16 марта 2010 года. Федеральные государственные требования (ФГТ) предписывают отойти от "поурочной" системы обучения в детском саду в пользу большей свободы воспитания и перехода к системе субъект - субъектного взаимодействия с детьми. Кроме того, теперь каждый воспитатель может составлять свою собственную

программу образования и развития и реализовывать ее. Во-вторых, была начата финансовая реформа. В детских садах г. Москвы было введено подушевое финансирование: с увеличением числа детей в группе возрастает оплата педагога-воспитателя. В-третьих, началась работа над созданием "прозрачной системы" управления дошкольными учреждениями: введение управляющих советов, которые состоят из педагогов дошкольников, родителей и представителей власти.

На сегодняшний день сами педагоги/воспитатели как никогда ощущают себя на перепутье, а их отношение к реформам во многом негативное. Ключевые характеристики, описывающие социальное положение работников дошкольного образования, которые звучали в интервью: "неопределенность" и "незащищенность":

- *"Реформы принесли нам полный ноль, мало того полностью дезорганизовали рабочий процесс, внесли неразбериху и неопределенность, неуверенность в завтрашнем дне"*.
- *"Из-за реформ у педагогов нервное состояние, и то, что работают по две смены, не придает ни сил, ни энтузиазма. Состояние реформы - это кризисное, шоковое, сложное состояние. Как всегда, люди нервничают, люди делают больше ошибок*".
- "*Наши управленцы стали гениальными. Первое, министерство превратилось в гнездо гениальных людей. Они западные кальки перетаскивают к нам. Они делают революцию в образовании. Второе, у людей появился страх. Страх за себя, за своих детей и за свою работу"*.
- *"Вместо того, чтобы облегчать нашу жизнь, чтобы мы могли развернуться, чтобы мы могли как-то дышать, все время все усложняется"*.

Далее остановимся подробнее на портрете профессиональной группы и проанализируем социальные ресурсы, которые есть в ее распоряжении.

Профессиональная группа: социально-психологический портрет

Прежде всего, профессиональную группу педагогов-дошкольников необходимо поделить на (1) работников государственного сектора и (2) частного сектора. Частных детских садов в стране пока немного – в 2008 г. в России работало 1177 таких учреждений, что составило 2% от общей численности дошкольных учреждений. В группу профессионалов частного сектора входят, в том числе, и педагоги, занятые в частных детских развивающих центрах. К этой же группе можно отнести профессиональную подгруппу няней и гувернеров, которая отдельно в нашем исследовании не изучалась, так как в выборку вошли только эксперты, работающие с группами детей.

Профессионалы государственного сектора

По данным на конец 2006 г., общая численность педагогического персонала в государственном дошкольном образовании в России составила 638,8 тысяч человек [Образование в Российской Федерации: 2007, 2008, с. 150]. В результате уменьшения количества дошкольных учреждений с середины 1990-х гг. в России произошло снижение численности педагогических кадров. Если в 1995 г. в стране насчитывалось 753,3 тысячи педагогов данного профиля, то к 2001 г. их число снизилось до 605,3 тысяч человек. Затем ситуация с дошкольными учреждениями несколько стабилизировалась, и последовал относительный количественный рост числа педагогов-дошкольников. При этом, как свидетельствуют данные федеральной статистики, при столь существенном сокращении педагогических кадров за последние пятнадцать лет в их структуре по стажу работы увеличилась доля педагогов со стажем свыше 15 лет с 37% в 1995 г. до 54,4% в 2006 [Образование в Российской Федерации: 2007,2008, с. 152].

С одной стороны, это говорит о том, что за годы кризиса удалось сохранить ядро воспитателей и педагогических работников. Об этом нам говорили в интервью и наши эксперты, отмечалось, что костяк воспитателей составляют взрослые, состоявшиеся люди, которые действительно любят свою профессию. И более того, обладают достаточным опытом и хорошо разбираются в возрастных особенностях ребенка:

- *Это взрослые люди. Есть усталость, но при этом есть любовь, терпимость, именно в силу того, что это взрослые люди. Есть доброта, то, что стоит самого дорого. Когда они уйдут, не представляю, что будет. Молодежь не хочет идти в профессию.*
- *В детских садах сейчас работают люди старше сорока лет. Я читаю лекции в Институте повышения квалификации, и в аудитории чаще всего люди сорока, пятидесяти и старше. Однако, это и плохо, и хорошо. Они, если и не имеют хорошего образования, то имеют богатый опыт. В отличие от школьных учителей, они понимают, что каждые полгода ребенок становится другим, то есть учитывают возрастные особенности.*
- *У нас еще есть педагоги образованные, творческие, интеллигентные, от слова интеллект, любящие свою работу, интересующиеся, альтруистичные и бескорыстные. Которые, к тому же, осознают важность воспитательно-образовательного процесса в развитии детей как будущих граждан России.*

С другой стороны, имеется негативная тенденция, которая говорит о старении кадров сферы дошкольного образования. Отсюда распространенные экспертные оценки о воспитателях как о людях

"*уставших", "раздраженных", "безынициативных", у* которых невыгодная рыночная ситуация:

- *Это люди другого поколения. Они ничего не могут поменять. Они не востребованы на рынке труда, они не могут никуда уйти в силу их возраста и тяжелых трудовых условий.*

- *У них другие ценности, отношение к работе, к внешнему миру. Они были сформированы по-другому. Для них ребенок - это винтик.*
- *Их оставили за бортом. Их можно сравнить с пенсионерами и ветеранами войны, которые заслуживают большего, но не получают по заслугам. Они устали, обижены и выгорели. Они были бы хороши как наставники молодого поколения, могли бы передавать им свой методический и жизненный опыт.*

Данные нашего опроса перекликаются с результатами других опросов. Например, Г. Короблева и ее коллеги пишут о том, что администрация государственных дошкольных учреждений в Свердловской области вынуждена идти на снижение требований к персоналу в плане их профессиональной подготовки и опыта работы с детьми. Опрошенные ими эксперты, характеризуя требования к современному педагогу, акцент делают не на профессиональных компетенциях, а скорее на личностных чертах [Кораблева, Кузьменко, Антонова, 2010, с. 46]. По данным всероссийского опроса ГУ-ВШЭ, самые слабые выпускники школ поступают на специальности: «Педагогика и методика дошкольного образования» и «Педагогика и методика начального образования». Проблема состоит в сохранении представлений о том, что успешная профессиональная карьера педагога гораздо менее вероятна, чем у людей с экономическим, гуманитарным или естественнонаучным образованием. Параллельно с отмеченной тенденцией необходимо отметить, что доля студентов образовательных и педагогических вузов в общем количестве студентов всех специальностей стабильно снижается (44% – в 1950г, 32% – в 1991г, 14% – в 2004г, 8% – в 2008г).

В то же время важно отметить, что профессия педагогов дошкольного образования достаточно четко сегментируется на воспитателей и специалистов – логопеды, психологи, дефектологи. Последние, по оценкам экспертов, составляют "*белую кость*" профессии: это более высокооплачивые кадры, которые в основном обладают высоким уровнем образования и выполняют более квалифицированную работу. На сегодняшний день данная группа специалистов также находится в ситуации неопределенности, так как уже не первый год обсуждается вопрос о том, что в детских садах будет сокращение ставок специалистов. Кроме того, увеличение заработной платы, в связи с введением подушевого финансирования в детских садах, коснулось только воспитателей. По оценкам экспертов, зарплаты воспитателей в московских детских садах возросли до 35-40 тысяч рублей в месяц, а в

некоторых случаях даже до 50-60 тысяч рублей. Тогда как заработная плата специалистов осталась прежней. Здесь можно провести параллель с реформой в системе здравоохранения, когда заработная плата была повышена только врачам-терапевтам, а узкие специалисты остались за рамками реформирования.

Профессионалы частного сектора

Педагоги и воспитатели дошкольного образования, занятые в частном секторе, представляют собой элитный сегмент профессии. Это чаще всего высокопрофессиональные, востребованные и высокооплачиваемые кадры. При этом неправильным было бы говорить о "профессионализме" работников частного сектора и "непрофессионализме" работников государственного, так как, во-первых, государственный и рыночный сегменты не сопоставимыми по охвату детей[28]. Во-вторых, значительная часть педагогов частного сектора сохраняет за собой занятость в государственных учреждениях. Те, кто работает в развивающих детских центрах, чаще всего не уходят из государственных детских садов. Занятость в детских центрах имеет явные преимущества: высокие заработные платы[29] и небольшие группы детей по 6-10 человек в группе. В то же время существуют и определенные минусы. Многие детские развивающие центры не готовы работать с педагогами на основе трудовых контрактов, так как им невыгодно обеспечивать своим работникам социальный пакет (больничный, отпускные, декретные выплаты). Кроме того, нагрузка педагога в детском центре зависит не только от его мастерства и профессионализма, но и от успеха маркетинговой стратегии самого центра. Для многих государственный сектор по-прежнему обеспечивает надежный тыл.

По оценкам экспертов, педагоги дошкольники, занятые в детских центрах, – это чаще всего люди от 25 до 40 лет, с высшим педагогическим и/или психологическим образованием. Среди них много специалистов – логопедов, дефектологов, психологов. Они стараются регулярно повышать квалификацию на различных курсах, составляют свои авторские программы развития детей. Тех, кто успешно работает в частном секторе, отличает творческий подход к делу, умение устанавливать контакт с детьми и их родителями, открытость переменам, лояльность:

- *Во-первых, у нас есть возрастное ограничение при приеме на работу. Это педагоги 30-35 лет, с опытом работы с детьми не менее трех*

[28] В Москве около 400 тысяч детей посещает государственные детские сады (данные Департамента образования, 2010). Детские развивающие центры посещают в разы меньше детей, по разным оценкам, от 26 000 до 40 000 (данные информационного портала Московское образование, 2009)

[29] От 400 руб. до 1000 руб. за час в г. Москве. Размер почасовой оплаты зависит от количества детей в группе: если численность группы 1-2 человека, то оплата составляет около 400 р., если 8 и более - то может достигать 1000 р.

лет. Люди творческие, которые могут что-то делать руками. Гибкие, с которыми приятно общаться и нам, и родителям, и детям.

- *У нас педагоги строго до 35 лет. Старше есть только те, кто уже пришел к нам давно... А так тут и психология и физиология другая. Надо на занятиях двигаться, танцевать, прыгать зайчиком. У людей старшего поколения нет гибкости, нет умения работать с клиентами.*

- *Мне главное, чтобы педагог понимал, что можно делать с ребенком, а чего – не надо делать. И, конечно, чтобы они любили детей, чтобы глаза горели.*

- *Когда нам звонят соискатели, мы так их сразу и спрашиваем, готовы ли они превратиться в бегемотика и разговаривать от имени сказочных персонажей на разные голоса?*

По мнению опрошенных, социальный портрет педагогов-дошкольников в лицензированных частных детских садах не будет отличаться от портрета педагогов из детских развивающих центров. Если же говорить о частных домашних или семейных детских садах[30], то там чаще всего заняты менее квалифицированные кадры, основной задачей которых является забота и уход за детьми. Домашние детские сады часто создаются неофициально. Во многих из них работают воспитатели без педагогического образования, а иногда – сами родители, которые помимо своих детей, присматривают и за другими. Хотя некоторые домашние детские сады проходят регистрацию и там работает необходимый минимальный набор персонала, включая повара и медицинскую сестру. Даже в этом случае в данных учреждениях редко заняты педагоги-специалисты, так как в садах домашнего типа в одну группу объединяются дети разного возраста, что усложняет задачу реализации образовательных программ.

Профессиональная группа педагогов-дошкольников в государственном секторе: динамика статуса

Властные полномочия

Мы проанализировали объем автономии и властных полномочий профессиональной группы педагогов-дошкольников, степень их свободы и влияния на собственную социальную позицию в различных измерениях. Именно объем властных полномочий определяет степень доступа профессиональной группы к искомым ресурсам, таким, как деньги, плодотворная работа, свободное время и другим, а также возможность

[30] По данным 2009 г., в городе насчитывалось около 400 садов семейного типа, которые посещали около 1,3 тысячи детей (данные информационного портала Московское образование)

распоряжаться ими. Неотъемлемым индикатором властных полномочий профессиональной группы работников образования можно считать автономию в принятии решений по выполнению главной функции, то есть по определению стратегии воспитания и образования детей. Важными аспектами автономии являются возможность планировать процесс работы, определять собственную рабочую ситуацию: условия труда, темп работы, количество вспомогательного персонала, необходимые пособия и игрушки.

Как показал наш опрос, сегодня властные полномочия воспитателей/педагогов дошкольников ограничены и размыты как никогда раньше. С одной стороны, декларируется, что работники детских садов могут выбрать любую образовательную и развивающую программу, вплоть до самостоятельного ее составления. С другой стороны, новые требования (ФГТ) не позволяют использовать привычные программы, в которых обучение шло по школьному типу[31]. Соответствовать новым требованиям педагогам сложно, так как разработанных по всем требованиям ФГТ программ мало, и у воспитателей нет понимания, что конкретно от них требуется: "*Нас никто ничему не обучил. Сказали: работайте в игровой ситуации, не сажайте за парту*". Кроме того, исключительно игровое субъект-субъектное взаимодействие воспитателя с детьми осложнено тем, что группы детского сада переполнены, в них может быть и 35 детей. Отдельно также отмечалось, что многие интересные предложения ФГТ, например, ведение проектной и исследовательской деятельности, требуют дополнительного финансирования: "*Мы бы с удовольствием делали опыты, но бесплатно можем только растопить снег".*

Тем не менее, воспитатели и педагоги-дошкольники сохраняют неформальную автономию. "Негласно", вне проверочных дней, они могут вносить изменения в содержательные аспекты своей деятельности, в распорядок дня, объем и темп работы. Особенно эффективно это удается тем, у кого складываются доброжелательные взаимоотношения с руководством:

- *Есть определенная коррекционная программа, я должна ее придерживаться. А вообще я могу брать все, что мне понравилось, только это должно соответствовать требованиям. Негласно можно что-то менять, не объявляя об этом.*
- *Мы вообще не свободны в планировании объема или темпа работы. Все расписано за нас. У нас постоянные финансовые проверки из КРУ. Проверяют, чтобы были речевые карточки заполнены на каждого ребенка. Просто я сама для себя решила, что, если кого не*

[31] В одном интервью речь шла о совсем курьезном вмешательстве на основе ФГТ в работу педагогов. В одном московском детском саду педагогам запретили расставлять парты по школьному принципу: ставить одни столы за другими. При этом поставить столы кругом, чтобы дети сидели лицом друг к другу, не позволяет размер помещения. В результате столы были поставлены в линию, а доска повешена сбоку. Теперь выглядит не как в школе, но все дети сидят, согнувшись и повернув голову набок.

устраивает, как я работаю, я могу сказать "до свидания", поэтому я уже так не парюсь. Раньше я безумно всего боялась.

- *Любой человек может влиять на стратегию развития учреждения, все зависит от того, какие отношения с руководством. Если близкие отношения с руководством, а тем более, если человек обладает даром убеждения, то все, что угодно, возможно.*

Э. Фрейдсон, один из наиболее влиятельных авторов англосаксонской социологии профессий писал, что «краеугольным камнем профессиональной власти является контроль над собственной рабочей ситуацией со стороны самих профессионалов, а не со стороны потребителей открытого рынка или государственных функционеров» [Freidson, 1994, p. 32]. Как уже было отмечено, экспертная оценка профессионалов, педагогов-дошкольников, не только не имеет приоритета перед суждением государственных управленцев, но и практически никак не учитывается ими. К тому же сегодня далеко не все государственные управленцы хорошо осведомлены о специфике дошкольного образования. Показательно, что в своем интервью газете "Московские новости" заместитель главы Департамента образования г. Москвы В. Каганов утверждает, что "дошкольное образование" является новым для России термином[32]: "*Термин "дошкольное образование" появился недавно. Раньше дети ходили в сад, ели кашу, как-то их развивали, смотрели за ними. Но воспитание и образование должны быть в одном комплексе*" [Московские новости № 209 / приложение "Образование/наука", 2012, p. 4].

В то же время по оценкам специалиста по дошкольному образованию доктора психологических наук Е. Смирновой, советская система дошкольного образования не только существовала, но и имела несомненные и очень важные достижения:

"По широте охвата и по объему предоставляемых услуг [советская дошкольная] система не имеет себе равных в мире. Ни одно государство не могло позволить себе столь масштабных вложений в дошкольное воспитание. Эти вложения давали очевидные результаты... По своему интеллектуальному развитию подавляющее большинство советских детей находились на достаточно высоком уровне по сравнению с их ровесниками из многих западных стран. Объем знаний и умений, предусмотренных государственной программой дошкольного воспитания в СССР, значительно превосходил соответствующие требования в других странах. Сложность и объем знаний в советской программе дошкольного воспитания больше соответствовали программам обучения в начальной школе, принятым в странах Западной Европы" [Смирнова, 2005, с. 48-49].

[32] Данное утверждение не соответствует истине. Первые образовательные программы в стране для детских дошкольных учреждений появились уже в 1920-30-е гг. прошлого века. С 1960-х над образовательными программами для дошкольных учреждений работают ведущие психологи и педагоги страны [см. подробнее Телегин, 2011].

Что касается авторитета профессиональной группы воспитателей и педагогов-дошкольников в глазах родителей, здесь ситуация также оставляет желать лучшего. Сегодня, во-первых, повысились требования родителей к самой системе дошкольного образования. Родители во многом стали осознавать себя в качестве потребителей определенных услуг, они могут сравнивать государственные детские сады с частными и с детскими центрами развития. Несмотря на понимание различий в финансировании данных учреждений, родители ждут от детских садов всестороннего развития и подготовки к школе. По оценкам одного из экспертов, родители сегодня *"не готовы рассматривать детский сад как камеру хранения для детей, они требуют образования, причем качественного образования"*. Во-вторых, расширились права родителей в связи с формированием доступной и открытой системы связи с Департаментом образования города: наличие горячей линии, возможность оставить жалобу на сайте:

- *Сейчас какая связь: горячая линия с Департаментом образования. Пишут жалобу на нас, все идет к Калине, он рассматривает ее, нас всех увольняют. Такой разговор короткий.*
- *Родителям и детям дали все права. Они могут на нас пожаловаться. У нас никаких прав не осталось. Абсолютное бесправие... Родитель может все против меня, а я - ничего не могу. В случае чего полетит не только моя голова, но и моего руководства.*
- *Родители получили много прав, стали относиться потребительски к нам. Они получают услугу и считают, что мы им должны. А их ничего вообще не интересует, даже то, чем с их ребенком занимаются.*

Несмотря на невысокий авторитет в глазах чиновников и широкой общественности, у педагогов-дошкольников в Москве появилась возможность оказывать влияние на результат своего труда.

Возможность оказывать влияние на результат собственного труда

Другим значимым индикатором властных полномочий, о котором речь идет в социологии профессий, является возможность профессиональной группы оказывать влияние на результат собственного труда, а именно на объем социально-экономического вознаграждения. В исследовании мы постарались выявить, каким образом воспитатели и педагоги-дошкольники, занятые в государственных учреждениях, влияют на уровень своего вознаграждения. Нас интересовало, участвуют ли они в разработке и утверждении положений об оплате труда, выделении материальной помощи, премий. Отдельно был проанализирован вопрос о том, каким образом в дошкольных учреждениях принимаются решения об оказании тех или иных образовательных услуг за плату, а также каким образом устанавливается цена на них.

Как показал опрос, сегодня по-прежнему система финансирования государственного дошкольного учреждения находится в руках заведующих. Однако у рядовых педагогов-дошкольников и воспитателей в г. Москве повысилась возможность повлиять на распределение финансов в учреждении. Причина этого заключается, во-первых, в создании открытой финансовой системы, когда детский сад отчитывается обо всех заработанных и полученных средствах, вплоть до размещения этой информации у себя на сайте. Открытость внутренней системы финансирования также поддерживается системой управляющих советов, в которые входят сотрудники детского сада и представители родительского комитета. Кроме того, заведующие детскими садами теперь работают по временному контракту сроком от года до пяти лет, и в силу этого они более охотно готовы разделить финансовую ответственность с управляющими советами:

- *Сейчас ввели управляющие советы, все стало прозрачно. Все финансовые отчеты находятся на сайте. Сейчас нет такого: мы ваши деньги потратили на игрушки. Уже все. В интересах самого руководителя не принимать финансовые решения самостоятельно, а собирать какую-то коалицию и решать, на что мы потратим деньги.*

Другим стимулирующим финансовым фактором в Москве стала возможность участвовать в различных педагогических конкурсах, в которых воспитатели и педагоги-дошкольники могут продемонстрировать результаты своего труда или показать успехи работы детского сада: конкурсы рисунков, педагогических инноваций, "Лучший сад года", "Лучший педагог года" и другие. По результатам конкурса происходит премирование: *"Сейчас можно получить стимулирующую надбавку, если участвовать во всяких конкурсах. Везде кричать: "это я"!... Сейчас все участвуют в этих конкурсах, чтобы заработать регалии себе и детскому саду*". Правда, как видно из приведенной цитаты, многие педагоги расценивают данные конкурсы как "показуху" и утверждают, что гораздо лучше сосредоточить силы на повседневной работе с детьми.

Социальное закрытие группы и контроль входа в нее

Многие профессионализирующиеся группы в рыночной ситуации стремятся овладеть механизмом социального закрытия, когда профессионалы ограничивают доступ посторонним – не членам своей профессии – в группу. Для реализации стратегии социального закрытия и для формирования высокого статуса профессиональной группы очень важно, чтобы она была немногочисленной. Теория стратегии социального закрытия не применима к воспитателям, в силу их высокой численности и относительного низкого статуса. В качестве гипотезы можно предположить, что стремление к социальному закрытию есть у небольшого сегмента группы – у специалистов дошкольного образования (психологов, логопедов и дефектологов).

Как показал опрос, специалисты обеспокоены тем, что подготовка детей к школе во многих частных и в некоторых государственных детских садах стала осуществляться учителями начальных классов. Кроме того, современные школы настаивают на посещении детьми пяти и шести лет "дошколок", коммерческих курсов по подготовке к школе, где занятия также ведут школьные учителя. Психологи и другие высококвалифицированные специалисты из детских садов, выступая против внедрения школьных учителей в дошкольное образование, только отчасти преследуют своекорыстные интересы. В большей мере они обеспокоены тем, что школьные учителя не владеют методиками преподавания и не знакомы с возрастной психологией дошкольного возраста:

- *Нам в детском саду не нужны никакие школьные учителя, хорошо, чтобы нас, логопедов и психологов, не сократили. И потом школьный учитель разве понимает что-то в методике преподавания для детей с речевыми нарушениями?*
- *Детские сады становятся автономными предприятиями, то есть они должны зарабатывать деньги. Сначала наивные педагоги думали, что это хорошо. Но когда они поняли, что предложить чего-то особенного не могут, они стали приглашать школьных учителей.*
- *Сегодня, по данным РАО, 80% детей не хотят идти в школу, и спасибо за это надо сказать дошколкам, которые сажают маленьких детей за парты и работают с ними школьными методами.*

В то же время опрошенные эксперты понимают, что сегодня воспитатели и педагоги дошкольного образования не могут конкурировать со школьными учителями в глазах родителей, так как в дошкольном образовании сегодня много случайных людей. Заведующие детскими садами не могут создать необходимые фильтры на входе в профессиональную группу, особенно в регионах, где "*выбирать не из кого, хорошо когда есть хоть какие-то воспитатели*".

Защита интересов педагогов профессиональными союзами и ассоциациями

Властные полномочия и защищенность профессионалов во многом зависит от наличия действующих профессиональных организаций. Очевидно, что автономия профессионалов подразумевает их осознание себя как общности, коллектива. Рядовые члены профессиональной группы должны признавать определенных лидеров, руководство, а те, в свою очередь, должны оправдывать доверие рядовых педагогов, адекватно представляя их интересы. В соответствии с классификацией М. Буража, 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 [Burrage et al. 1999].

Формально педагоги дошкольного образования включены в Педагогическое общество России, но уровень включенности педагогов – работающих непосредственно в дошкольных образовательных учреждениях – в работу данного общества очень низок [Короблева, Кузьменко, Антонова, 2010, с. 127]. В нашем опросе эксперты также упоминали, что слышали о каких-то профессиональных педагогических ассоциациях, которые или создавались в силу политической конъюнктуры перед партийными выборами или занимались узко профессиональными задачами по обмену опытом. Никаких названий ассоциаций в ходе опроса не прозвучало. Единственное упоминание было о Московской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ. В качестве сильных сторон этой организации было отмечено, что она защищает интересы педагогов в случае их незаконного увольнения и занимается финансовыми поощрением: "*можно взять кредит до ста тысяч под один процент, можно даже было пойти полечить зубы бесплатно. Концерты различные организуются, подарки к праздникам"*.

Профсоюз в принципе ощущается как сила, способная отстоять интересы рядового педагога, в то же время финансовые возможности профсоюза ограничены, что не устраивает некоторых его участников, так как они хотели бы получать немедленную отдачу от внесенных взносов: "*Если платить 1,8% от зарплаты, то должен быть какой-то больший эффект, а так только пять тысяч дали на весь детский сад к 8 марта* ".

Культурный ресурс, престиж

Группа воспитателей и педагогов-дошкольников в западной классификации социологии профессий относится к "полупрофессиям" [Etzioni, 1969], обладающим относительно невысоким статусом [Svensson, 2011]. Она не попадает в число высокостатусных и престижных профессий, в силу того, что:

- Практическая деятельность воспитателей/педагогов дошкольников, хотя и основана на теоретическом знании, тем не менее, эта профессия зачастую не требует высшего образования. Традиционно высокий престиж и социальная значимость приписываются профессиям, базирующимся на высшем образовании и на абстрактном, систематизированном, кодифицированном и обобщенном знании [Abbot, 1988][33]. Профессиональное знание

[33] Основываясь на типе знания, которое лежит в основе практической деятельности педагога, можно утверждать, что в любом обществе профессия педагога вуза престижнее профессии школьного учителя, а профессия школьного учителя – престижнее работы воспитателя.

воспитателя ясно обывателю и часто не обладает для него авторитетом. Так, родители могут считать себя столь же компетентными в вопросах образования и воспитания, как специалисты дошкольники.

- Профессиональная автономия воспитателей/педагогов дошкольников ограничена во многих аспектах, например, в принятии решений, которые имеют непосредственное отношение к их практике, содержанию образования, входу в профессию и исключению из нее.

В то же время деятельность воспитателей/педагогов дошкольников направлена на социально-значимые цели, в их работе акцент делается на служении обществу. Альтруизм может быть не свойственен индивидуальному профессионалу, но для этой профессиональной группы является необходимым и внутренне присущим качеством. В связи с этим, хотя профессия воспитателя никогда не занимала высших строк в рейтингах престижа, тем не менее, во многих индустриальных обществах она уверенно занимает "средние позиции" на шкале престижа. Например, в Швеции статус педагогов-дошкольников сопоставим со статусом социальных работников и библиотекарей [Svensson, 2011, p. 17]. При этом в шведском опросе респонденты, когда речь шла о том, каким статусом *должны* обладать профессии в обществе, отмечали, что профессии учителя и педагога дошкольного образования недооценены.

Эксперты, опрошенные нами, также полагают, что профессия воспитателя сегодня обладает крайне низким престижем. Социальный престиж как концентрированное выражение социального статуса позволяет человеку идентифицировать себя с определенным социальным слоем. Сегодня общность педагогов-дошкольников достаточно многочисленна, при этом существуют отличия в личностном профессиональном уровне отдельных педагогов. Наряду с педагогами-профессионалами, любящими свое дело, в профессии много "случайных" людей. По оценкам экспертов, это те люди, которым "не нашлось других мест" на рынке труда. Так комментирует один из наших экспертов:

- *Воспитателей как профессиональную группу не уважают, могут только бояться. Мамочки боятся ссориться с воспитателями, так как могут ребенка закрыть в группе одного, если он быстро не оденется. Лучше не ссориться, лучше не подавать повода для плохого отношения, лучше сделать подарок ради своего ребенка. И таких педагогов, в которых родители были бы влюблены, все меньше.*

Подобная оценка ситуации совпадает с выводами исследования, проведенного в Екатеринбурге. Г. Короблева и ее коллеги пишут, что во всех непростых кризисных ситуациях в нашей стране в государственном дошкольном образовании возрастает число низкоквалифицированных кадров. При этом сами педагоги тяжело переживают низкий статус своей

профессиональной группы. По результатам опроса в Екатеринбурге, среди мотивов выбора профессии на ее престиж сослались 5% респондентов, а на важность и значимость ее для общества – 6%. Низкая престижность свой профессии беспокоит каждого второго педагога дошкольного учреждения [Короблева, Кузьменко, Антонова, 2010, с. 127].

Педагоги дошкольники не довольны положением дел в дошкольном образовании не только из-за того, что их труд недооценен, но и из-за изменившейся социальной реальности, в которой приходится работать. Как уже отмечалось, многие воспитатели/педагоги дошкольники не удовлетворены своим взаимодействием с родителями, у которых, по мнению опрошенных, наблюдается низкий уровень развития родительской мотивации, слабое владение навыками общения с детьми и отчужденность от детской жизни. Изменения в ментальности и в ценностных ориентациях затронули не только взрослых, но и самих детей: "*Сейчас сложные не только и не столько родители, сколько сами дети. Во время моей молодости я всю группу водила к себе домой на чай и на мультик, а сейчас я бы с пятью детьми из группы не справилась*". Исследования, проводимые Российской академией образования, подтверждают наблюдения наших экспертов о реальных изменениях в психологии и физиологии современного ребенка[34].

Экономический ресурс

Изучение материального положения профессиональной группы воспитателей/педагогов дошкольного образования осуществлялось на основе следующих критериев: объем и характер доходов, качество жизни и субъективная удовлетворенность собственным материальным положением. Как показал экспертный опрос, сегодня финансовое положение воспитателей в государственном дошкольном образовании оставляет желать лучшего. Особенно сложной ситуация является в регионах:

- *Достойно могут жить гувернеры. Обычные воспитатели работают на две-три ставки. В регионе зарплата около 9000 тысяч рублей в месяц, помощник педагога около 6 000 руб. Много вакансий, никто не хочет их заполнять.*

[34] Во-первых, резко снизилось когнитивное развитие детей дошкольного возраста. Во-вторых, снизилась энергичность детей, их желание активно действовать. При этом возрос эмоциональный дискомфорт. В-третьих, отмечается сужение уровня развития сюжетно-ролевой игры дошкольников, что приводит к недоразвитию мотивационно-потребностной сферы ребенка, а также его воли и произвольности. В-четвертых, четко фиксируется неразвитость внутреннего плана действия и сниженный уровень детской любознательности и воображения. Детям оказывается недоступным то, с чем легко справлялись их ровесники три десятилетия назад [Фельдштейн, 2010, «Задачи научного обеспечения реализации Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» / код доступа: http://www.raop.ru/index.php?id=790]

- *Люди живут от зарплаты до зарплаты, часто работают за себя и за сменщицу, так как никакой сменщицы просто нет. И при этом еще иногда подрабатывают, например, ведут занятия у нас в детском центре.*
- *Воспитатели - это необходимость для каждого детского сада, а вот специалистов можно и подвинуть внутри садика. Не взять, например, того же психолога или музыканта в штат на следующий год. У нас хоть и короче рабочий день и выше зарплата, зато нет никакой уверенности в заработке.*

Введение практики "подушевого финансирования" в г. Москве только отчасти решило финансовую проблему столичных воспитателей, понизив при этом их субъективную удовлетворенность работой, которой стало намного больше:

- *Повышение зарплат идет за счет увеличения нагрузки, то есть ту работу, которую выполняли три человека, будет выполнять один, но за счет повышения заработной платы в 1,5-2 раза. Что неминуемо снижает качество образовательного процесса. Человек -– не робот, сначала его привлекает сумма, а когда он ощущает на себе всю нагрузку, то понимает, что надолго его не хватит. В данном случае выигрывает только государство, за счет экономии на штате...*

Профессиональная группа педагогов-дошкольников в частном секторе: динамика статуса

В качестве гипотезы мы предположили, что коммерческий сектор может предоставить условия для роста властного ресурса профессии, считая, что педагогам, занятым в частном секторе, свойственно большее стремление к самостоятельности в своей профессиональной деятельности и к саморегулированию профессиональной группы. Однако, как показал наш опрос, многие детские развивающие центры не предоставляют своим работникам большого объема автономии в том, что касается возможности выбора образовательной программы, а также права влиять на непосредственную трудовую ситуацию. Многие детские центры г. Москвы работают по единым программам, где разработаны конспекты (детальные планы) на каждое занятие[35]. Роль педагога сводится к талантливому и артистичному воспроизведению разработанной методистами центра программы. Тем не менее сами педагоги, занятые одновременно в частном и государственном секторе утверждают, что в коммерческих структурах они могут проявить себя в большей мере и чувствуют большую свободу: *"Если в бюджетном садике у меня регламентированы буквально каждые пять*

[35] Все крупные сетевые центры г. Москва "Беби-клуб", "Я сам", "Созвездие" и многие другие работают по готовым программам.

минут, то в детском центре главное соблюдать основные принципы работы с детьми".

Разумеется, в частном секторе педагоги дошкольники находятся в более выигрышной ситуации в том, что касается условий труда, темпа работы, количества вспомогательного персонала, а также наличия необходимых пособий и игрушек. Однако чаще всего они не оказывают какого-либо влияния на данные процессы, решения по всем этим организационным вопросам принимает администрация детских клубов. Аналогичная ситуация и в частных детских садах. В то же время во многих детских центрах существует сдельная оплата труда, в результате чего педагоги могут оказывать влияние на объем своего финансового вознаграждения. В случае успешной работы с детьми и положительных отзывов со стороны родителей педагог может иметь более высокую оплату труда. Как уже упоминалась, часто заработная плата напрямую зависит от числа детей, посещающих группу.

Базовой проблемой культурного и символического ресурса педагога дошкольного образования в частном секторе, также как и педагогов в государственном секторе, является вопрос размытости представлений о сути, структуре и границах экспертного знания в дошкольном образовании, а также отсутствие ясных внешних и внутренних критериев оценки их профессиональной деятельности. В связи с этим у педагогов дошкольников в частном секторе также возникают ситуации, когда им сложно отстоять свое экспертное видение ситуации в случаях конфронтации с родителями или администрацией детского учреждения:

- *Все зависит от воспитания родителей. Бывает, что и в детском центре от нас требуют моментального результата. Причем даже не мамы, а няни, которые тоже претендуют на то, что они дают образование. Няня Вани после каждого занятия говорит, что мы платим деньги, а где результат?*
- *Ситуации бывают неприятные везде. И в детском центре мне сам мальчик на весь коридор сказал, видимо повторяя слова мамы или няни, что толку от твоих занятий, мы только играем и ничему не учимся.*

По оценкам экспертов, сейчас рано говорить о том, что педагоги частного сектора осознают себя как некий коллектив или общность, объединенную схожими интересами. Условия труда в детских центрах разнятся, также как и взаимодействие работников с нанимателями. Когда руководителям частных детских центров задавался вопрос о возможности создания профессиональных ассоциаций, то чаще всего речь шла о том, что такие ассоциации были бы необходимы как площадка для обмена опытом. В то же время возникал вопрос об эффективности такой совместной работы в связи с тем, что педагоги из других детских центров часто воспринимаются

как конкуренты. Сегодня частный сектор становится каналом для индивидуального профессионального роста, а не для роста профессионального статуса группы в целом. Педагоги, занятые в нем, работают в лучших условиях, получают более высокие заработные платы, чаще повышают уровень своей квалификации и имеют больше жизненных шансов для восходящей мобильности.

Библиографический список

Воспитание и образование должны быть в одном комплексе / Московские новости.2012, № 209 / приложение "Образование/наука", 13 ноября, 4

Дошкольная педагогика / Под редакцией В.И. Ядэшко, Ф.А.Сохин, Т.А.Ильина 2-е изд. М.: Просвещение,1986.

История Советской Дошкольной Педагогики /Под редакцией М.Н. Колмаковой, В.И. Логиновой. М.: Просвещение, 1988.

Короблева Г., Кузьменко Т., Антонова Н. Дошкольное образование: состояние, проблемы и барьеры доступа. Екатеринбург: Кипяток, 2010.

Образование в Российской Федерации: 2007. Статистический ежегодник. М.: ГУ-ВШЭ,2008.

Программа дошкольных образовательных учреждений: методические рекомендации для работников дошкольных образовательных учреждений/ Сост. О.А.Соломенникова. М.: АРКТИ, 2000.

Смирнова Е. (2005) Педагогические системы и программы дошкольного воспитания. М.: Владос, 2005. : http://psychlib.ru/mgppu/smps/sps-001.htm

Телегин М. Проблемы и перспективы реализации ФГТ. Статья для конференции Дошкольное образование: новое поколение, Псков, 2011. URL: http://www.mtelegin.ru/pedagogika/fgt-plan

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

Alanen L. Review. Childhood, 1977, 4 (2), 251-256.

Burrage M., Jarausch K. and Siegrist H. Actor-based framework for the study of the professions, in Burrage, M. and Torstendahl, R. (eds) Professions in Theory and History: Rethinking the Study of the Professions, London: Sage, 1990.

Etzioni A. (ed.) The Semi-Professionals and their Organisation: Teachers, Nurses and Social Workers, New York: Free Press, 1969

James A., Jenks C. and Prout A. Theorizing Childhood, London: Polity Press, 1998.

Jenks C. Childhood, London: Routledge, 1969.

Freidson E. Professionalism Reborn: Theory, Prophesy and Policy, Chicago: University of Chicago Press, 1994.

Lee N. Toward an Immature Sociology. The Sociological Review, 1998, 46 (3), 458-482.

Ministry of Education and Science of the Russian Federation. The Russian Federation Preschool System State and Development. The document prepared by for the World UNESCO Conference on Early Childhood Care and Education, Moscow, 2010.

Svensson L. Professions and Social Inequalities. Paper to the 7th Interim meeting ESA RN19 Sociology of Professions, Helsinki,2011.

Turmel A. A Historical Sociology of Childhood, Cambridge: Cambridge University Press, 2008.

Watts J. Professionalism in Early Childhood Education. Unpublished MA thesis. Humboldt State University, 2009.

Е.М.Колесникова, Москва

РЕФОРМА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГРУППЕ ВОСПИТАТЕЛЕЙ

Сегодня институт дошкольного образования переживает возрождение в социальной политике и исследованиях. Во всем мире практики ухода за детьми все больше и больше закрепляются именно за различными учреждениями дошкольного образования, порождая дискуссии относительно "профессиональной группы". Зарубежные исследователи рассматривают дошкольное образование как часть социальной политики государств и актуализируют вклад института в тематику социальной мобильности, социальной справедливости и гендерного равенства в семье [Child Care, 2009]. При этом вопросы кадров во всех разновидностях дошкольного образования понимаются ими как одно из наиболее приоритетных направлений [Competence Requirements, 2011]. Немногочисленные, на наш взгляд, отечественные исследования посвящены экономике и доступности дошкольного образования [Политика…, 2011; Савицкая, 2004; Селиверстова, 2008], специфике родительского спроса [Потребление…, 2009; Сухова, 2011] и профессиональной культуре занятий, ориентированных на работу с детьми-дошкольниками [Здравомыслова, 2008; Мониторинг…, 2011].

Проблематика ухода за детьми дошкольного возраста и их воспитания традиционно связывается с институтами семьи, родительства и материнства, но, начиная с 19 века, усилиями государства и специалистов "воспитательной экспертизы" дошкольное образование оформляется в самостоятельный институт со своей профессиональной группой. Социально-дифференцированный характер домашнего ухода и воспитания стал основой формулирования идеи «Дома ребенка/Детского Сада» как просветительского проекта, в котором новый профессионал «воспитатель/садовница» доминирует в статусных показателях над клиентом, не только в силу практики передовых медицинских и воспитательных представлений, но и по социальному положению [Речь…, 2010]. Масштабное формирование и развитие дошкольного образования в мире связывается с концепцией «социального государства», а в России приходится на советский период.

Государственная политика в отношении дошкольного образования всегда имела большое значение для этого весьма дорогостоящего и не столь прибыльного института. Определение того, кто является основным его клиентом, и каков необходимый и достаточный объем предоставляемых услуг, разнилось в исторической перспективе. Если исходно общественное дошкольное образование рассматривалось как инструмент социального выравнивания для наиболее обездоленных социальных групп, то постепенно оно превращается в социальное благо, гарантируемое государством как часть

неотъемлемых прав на определенный жизненный уровень. В России институт конструировался как некоммерческий и «политический», с ориентацией на служение обществу и главенством государства в его экономике, администрировании и культурной политике. Его базовыми принципами декларировались бесплатность и доступность [История…, 1988; История…, 1989]. Массовость была призвана не только обеспечить участие женщин в общественном труде, но и если не вытеснить, то скорректировать воспитательную функцию семьи. Авторитет и востребованность обеспечивали стабильный социальный и экономический статус занятия и группы.

Актуальное восстановление института после значительного сокращения детских учреждений и профессиональной группы, пришедшихся на постперестроечные годы, сопряжено с массой сложностей. Стратегической целью государственной политики декларируется выравнивание доступа к качественному дошкольному образованию, как одному из факторов решения проблемы социального неравенства. Федеральная целевая программа на 2011-2015 годы ориентирована на его модернизацию, как института социального развития. Решение этой задачи включает расширение государственно-муниципальной системы учреждений и использование возможностей негосударственного сектора, формализацию образовательной составляющей, а также совершенствование квалификации педагогического персонала [Федеральная…, 2011]. Практически повсеместная нехватка мест в детских садах в сочетании с все растущим социальным спросом, приводит к росту социальной напряженности вокруг данной темы. Концентрация государственных усилий на «обеспечении доступности» и «охвате детей дошкольными учреждениями» сопряжена с критикой его качества при дороговизне, как для государства, так и для общества.

В проекте «Процессы актуального российского рынка услуг дошкольного образования»[36] профессиональная группа рассматривается в неовеберианской концепции как корпоративный актор, а ее профессионализация - как процесс увеличения властного, экономического и культурного ресурсов с целью улучшения положения на рынке труда [Подробный анализ подхода см.: Мансуров и др. 2008; 2009]. Также методически значимыми являются исследования формирования профессиональных идеологий отечественными социальными антропологами [Щепанская, 2003; 2010].

Вопрос, на который мы хотели бы обратить основное внимание, состоит в анализе последствий изменений в институциональном контексте для профессиональной группы и их потенциала повышения ее статусных показателей и снижения внутренней дифференциации. В отношении дошкольного образования принципиальным является вопрос сочетания услуг

[36] Грант РГНФ N 12-03-00490.

по присмотру, уходу и собственно образованию. В рамках нашего исследования мы выделяем следующие типы услуг, создающих внутрипрофессиональную дифференциацию:

– услуги, не связанные с присмотром и уходом, а ориентированные на специальную экспертизу с образовательной составляющей (детские психологи, корректологи, логопеды, дефектологи с занятостью в государственных и/или частных центрах и в виде индивидуальных частных занятий/консультаций),

- услуги, объединяющие присмотр, уход и образование (воспитатели в государственных и/или частных детских садах и гувернантки),

- услуги, не связанные с присмотром и уходом, а ориентированные на образовательную экспертизу (воспитатели/педагоги в государственных и/или частных группах кратковременного пребывания и частных детских клубах).

В качестве объекта исследования в данной статье мы рассматриваем только воспитателей, работающих в государственном и частном секторах.

Выбор именно этой подгруппы обусловлен ее количественным доминированием – 81% от всего педсостава всех типов учреждений [Образование…, 2012, с. 81][37]. С точки зрения перспектив развития, нам представляется наиболее интересным сопоставление ситуации в частном и государственном секторе. Усложнение структуры группы и спроса на услугу, стратификационного порядка и трудовых отношений могут стимулировать изменения в идеологии группы, которые предполагают определенное соотношение объема властных полномочий между нанимателями (государством и родителями) и профессионалом. Так, например, в классической статье Маршалла обсуждаются тенденции трансформации профессионализма в связи с изменениями в социальной структуре и социальной политике 20 века. Дилемма актуального профессионализма видится в трактовке благополучия клиента в общественных или индивидуальных терминах. Если в случае с классическим «частным» пониманием профессии ее авторитет основывается на долге перед клиентом, этике и ясно выраженном платежеспособном спросе, то в социальном государстве занятия превращаются в массовое социальное обслуживание и базируются уже на политической власти и принципах общественного благополучия. Государственные службы и служащие не мыслят коммерческими категориями и пассивны в политическом отношении, они оперируют категориями найма, а не прибыли [Маршалл, 2010]. В качестве

[37] Важно отметить, что в целом данные государственной статистики по объёму частного сектора дошкольного образования и его структуре имеют одну важную особенность. В 2010 г. фиксируется только 374 дошкольных образовательных учреждения частной формы собственности [Образование…, 2012, С. 186]. Очевидным является то, что основная масса услуг частного дошкольного образования предоставляется в форме, исключающей лицензирование и минимализирующей финансовую и налоговую отчётность. Гипотетически можно предположить, что избежать лицензирования не могут только частные детские садики, форма работы которых требует больших помещений, прогулочной зоны, а значит исключает возможность «полу- или нелегальной» работы. Это затрудняет учёт образовательных учреждений частной формы собственности и его персонала государственной статистикой.

гипотезы мы предполагаем, что для профессиональной культуры представителей коммерческого и прогосударственного секторов дошкольного образования будут характерны различия в тактиках профессионализации как во взаимоотношениях с государством, так и во взаимоотношениях с потребителем услуг (родителями). Эмпирическим материалом выводов уже осуществленной части проекта являются проведенные автором экспертных интервью с заведующими (не)государственных дошкольных учреждений (детских садов и образовательных центов) в Москве, Самаре и Уфе, с педагогами дошкольного образования (не)государственных детских садов в Москве и Самаре и родителями, воспользовавшимися услугами частного сектора дошкольного образования (N=24).

«Заботящаяся» профессия: особенности профессионального контракта

Классический образ профессии основывается на «неведении и пассивности» клиента, его исходной неквалифицированности в вопросах основного содержания труда, уникальности предложения, экспертном ресурсе [Маршалл, 2010, с. 110]. Обеспечение возможности родителям делегировать общественным институтам функции ухода, присмотра и образования детей дошкольного возраста создает поле профессиональной экспертизы и определенным образом формулирует составляющие контракта его специалистов. Само понятие «профессиональный контракт» вводится по аналогии с такими понятиями как «гендерный контракт», «контракт работающей матери». Он включает в себя не набор официальных квалификационных требований, предъявляемых к воспитателю или педагогу дошкольного образования, а описывает неформальные правила практики, права и обязанности профессионала, определяющие разделение труда. Признание дошкольного образования пространством экспертизы включает проведение различия между категориями «ребенок» и «дошкольник», закрепление экспертного поля «успешной социализации дошкольника» за специализированной профессиональной деятельностью и невозможность обойти ее с помощь «домашних» институтов и «родительской» экспертизы. Его базовыми составляющими информанты выделяют «заботу» и «профессиональную экспертизу».

«Забота» трактуется ими одновременно как неотъемлемая часть культурного капитала профессии и в то же время как фактор, снижающий его символическую силу. Концепт ребенка в современном обществе относится к разряду наиболее нуждающихся в приватном мире как необходимом условии успешной социализации. Соответственно в идеологии институтов и экспертных групп, связанных с дошкольным детством, присутствуют представления о необходимости создания квазиприватного пространства, характеризующегося интимностью и доверием. Контракт специалиста в описаниях всех экспертов (вне зависимости от типа дошкольного

образовательного учреждения и региона) включает принятие квази«родительских/материнских» ролей по отношению к детям, с которыми они работают, поддерживая аналогии с репродуктивным/родительским контрактом. Явное пересечение востребовано не только клиентом, но и самими профессионалами. Характеристиками контракта эксперты отметили:

– значимость собственного родительского опыта как фильтра при приёме на работу (вход в профессиональную группу): «*Я полагаю, что с дошкольниками, так же как и в акушерстве, не должны работать девочки, которые ещё не имеют родительского опыта, нужна личная практика*»;

– повседневная практика эмоционального личного контакта и заботы как неотъемлемая составляющая профессиональных обязанностей: «*В группе 20-25 детей, и каждому надо оказать индивидуальное внимание, подойти, обнять до 15 раз в день; у них есть в этом потребность, сказать ласковое слово. … Она (*воспитатель*) должна к каждому притронуться, запахнуть, застегнуть, чтобы у него нигде не поддувало и головка была аккуратная*»;

– интерпретация личного актуального родительства/материнства как конкурирующей «угрозы» эффективной «профессиональной родительской/материнской практике»: «*Это, наверное, материнский инстинкт. Женщина-воспитатель – это нормально. Я считаю, что 55 лет – предельный возраст для воспитателя. Дальше уже перерабатываются. На примере многих людей я увидела, что когда у людей появляются внуки, они становятся безразличны по отношению ко всем остальным окружающим детям… Когда воспитатель становится бабушкой, то она уже не должна работать воспитателем»;*

– эмоциональный менеджмент, ориентированный не только на ребёнка, но и на родителей, как неотъемлемая часть «профессионального родительства»: «*Она должна выглядеть хорошо всегда, достойно очень. На работу, как на праздник, и забыть все семейные проблемы. Всегда должна быть улыбка. Родители и дети не должны видеть твоих проблем. Родители должны оставить ребёнка, а ребёнок – остаться и быть спокоен, что воспитатель с хорошим настроением. Их здесь ждут, их здесь любят и всегда рады»;*

– пропагандирование ценностей некоммерческой приватности как противоположности рыночных отношений: «*Здесь работа такая... с душой. Когда сюда приходят за зарплатой, то это не те люди. Они бегают из сада в сад и в итоге уходят куда-то в торговлю… Воспитатели, работники дошкольного образования – это определённый тип личности… Как говорится, сколько ни плати, от этого не зависит профессионализм… У них есть жилка, определённые жизненные ценности, ориентиры, у них внутри что-то иное, чем у людей, которые хотят сделать карьеру или ориентированы на деньги, на жизненный успех».*

Одновременно эти же составляющие культурного капитала снижают «профессиональность» занятия в восприятии общественности (в частности

родителей и профильных чиновников) и других профильных экспертов как с точки зрения специфичности зоны экспертизы (локализации ее исключительно в рамках педагогического сообщества), так и с позиций необходимого уровня квалификации для включения в сообщество.

Распространенным аргументом является непопулярность формализованной системы критериев экспертного поля, снижающая очевидность привязки повседневной профессиональной практики к научным стандартам. Следствием данной ситуации является отсутствие общепризнанной системы внешнего оценивания деятельности группы по критериям, вырабатываемым самой профессией: «*Но эта работа не столь уважаема, как, например, работа учителя начальных классов. Люди не так понимают роль именно дошкольного образования. В начальных классах виден результат труда, есть чёткий критерий – надо сформировать определённые знания, умения, навыки. А у нас нет таких чётких критериев, которые родитель бы увидел. Школа – это школа, там есть оценка*» (респондент, Самарская область). Соответственно общественностью в качестве таковых используются критерии, формируемые в рамках "родительских" и прочих сопредельных экспертиз.

В публичном пространстве практики, при столкновении с родителями, как потребителями услуги, и одновременно сопредельным экспертным сообществом «экспертность» занятия поддерживается маркировкой границ зоны авторитета. Взаимоотношения с родителями основываются на присвоении идентичности «родитель дошкольника». Она соотносит экспертные и экономические ресурсы группы, категории профессионального статуса, рыночной ситуации и стремлений повышения влияния. «Родительская экспертиза» включает представления о себе как о заказчиках услуг, детях, воспитателях, педагогических практиках и дошкольном образовании как части общей образовательной и социальной стратегии ребенка.

Образ родителей строится на делегитимации их конкурирующей экспертизы. Подобная дисфункциональность наилучшим образом маркирует социальное пространство и статус профессионала, трансформируя образ родителя в объект оценки, коррекции и контроля наравне с детьми. Родители, принимающие автономность и авторитетность дошкольного образования, получают статус «хороших, правильных, грамотных». Учреждения, ориентированные на внебюджетное/«родительское» финансирование, принципиально заинтересованы в признании родителями экспертного капитала своих сотрудников. В данном случае в экспертном капитале особую роль играют навыки формирования у клиента понимания и признания экспертной дистанции. Бюджетные же организации больше уповают на «политическую» власть массовой услуги как социального обязательства государства и поддержание авторитета за счет и в рамках собственного сообщества. Об этом говорит заведующая автономным ДОУ: «*У нас такие*

родители, которые себе могут позволить няню. Дети ходят в детский сад, но приводят и забирают их няни. Это очень грамотные родители. Они говорят, что ребёнку нужно пройти социализацию… Это очень достойные люди, они понимают, что надо в ребёнка вкладывать. Они понимают, что альтернативы нет и надо посещать детский сад регулярно». Ей вторит респондент из муниципального ДОУ: *«Родители водят детей в сад, чтобы самим ходить на работу. Не для образования… И сейчас для родителей детские сады и дошкольное образование – это, в основном, присмотр и уход. А образовательную составляющую понимают возможно не все или не в той мере, в которой мы её даём».*

Выход "заботы о детях" из семьи в сферу оплачиваемого профессионального труда поднимает также вопрос о понимании того, кто является основным работодателем - государство\общество в целом или конкретные родители. В зависимости от трактовки разнится и стратегия поддержания авторитета занятия. Так, возможность сохранения характеристик приватности пространства и отношений в частном секторе не только дает преимущества в осуществлении основной профессиональной деятельности, но исключает игнорирование проблемы гипотетического или реального неравенства социальных статусов клиента и профессионала, а требует постоянного поддержания статуса. Здесь наиболее перспективным ресурсом профессионализации видится популяризация экспертизы: «*Родители хотят гипер индивидуального подхода, так как у нас частный сад. Вплоть до мелочей. … например зовут девочку Маша, но просят ни в коем случае не называть ее ни Машей, ни Марией, только Марусей, как они ее дома зовут, вот и мы должны так же звать. Опять же, если ребенок не хочет спать, то они просят, чтобы мы его не клали спать, а соответственно мы нарушаем режимный момент. Пытаемся лавировать между интересами родителя и нашими, стараемся и им угодить, но чтобы было не в ущерб ребенку. … Они (*родители*) считают, что раз это частный сад, то они разговаривают с нами свысока. Мы пытаемся донести до них, что мы тоже люди. И мы те люди, которым вы доверяете своего ребенка. И так к педагогам относиться нельзя. Больше даже надо воспитывать не детей, а родителей»* (респондент из частного ДОУ).

В то же время невозможность организации практики в государственном секторе в соответствии с принципами приватности не только проблематизирует ее эффективность, но и дает возможность утверждения автономии экспертизы с игнорированием проблемы гипотетического или реального социального неравенства клиента и профессионала. В данном случае воспитатели более уповают на повышение статуса и приведение условий практики в соответствие с внутрикорпоративными стандартами за счет государственных усилий: «*Я не хочу сама идти работать в частный сад… Нельзя сделать детям замечание, сразу выговор. Там сложнее работать с родителями. Они же богатые и платят. Все на это жалуются.*

… В частном детском саду только меньше детей. Это хорошо. Последнее время в муниципальных детей очень много в группе. Мест не хватает, боремся за доступность. … Группы большие, садики переполнены. Физически невозможно работать эффективно. Занятие длится 30 минут, а в группе 25 человек. Это на каждого по 1 минуте. Это же смешно. … Детям нужны другие условия. Тем более, что теперь дети такие активные и умные. Государство совсем о детях не думает» (из интервью с воспитателем муниципального ДОУ).

Наличие теоретической концептуализации собственного поля экспертизы, использование формализованной системы знаний, анализ информации с апелляцией к научным стандартам, к длительной и успешной теории и практике создают основу профессионального статуса занятия, а профильное образование является одним из критериев доступа в группу. Популяризация представлений о профессиональной экспертизе включает также и концепт квалификации. Здесь высшее образование само по себе занимает важное место в понимании процессов профессионализации. Его знаковой характеристикой информанты выделяют «качество», признание в экспертном сообществе. Отметим, что у информантов разнится понимание связи между необходимым уровнем образования для эффективного исполнения обязанностей и использованием его как инструмента закрытия, защиты позиций и повышения уровня дохода.

Учреждения, ориентированные на маркетизацию образовательных услуг (частные и автономные) вне зависимости от региональной принадлежности, гораздо более ориентированы на высшее образование своих специалистов как свидетельство высокого культурного и символического капитала, который может быть конвертирован в экономическое вознаграждение группы и общее повышение ее статусных позиций. Чем больше образовательное учреждение заинтересовано в коммерциализации своего труда, тем выше образовательные и креденциолистские требования: «*Сейчас есть понимание того, что основы в развитии ребенка закладываются в дошкольный период и, если воспитатель будет без специального педагогического образования, то он ребенку ничего не даст»* (свидетельствует респондент частного ДОУ). «*Не все понимают сложность нашей работы.* – считает другой респондент, заведующая автономным ДОУ – *Во всех областях должны работать специалисты. Воспитатель не может работать экономистом или врачом, однако все считают, что воспитателем может работать кто угодно. Не может быть так… Я считаю, что высшее образование – это высшее образование, оно накладывает свой отпечаток».*

Заведующие муниципальными садами рассматривают среднеспециальное профильное образование как наиболее подходящий вариант. Специалисты именно с этим уровнем образования являются наиболее лояльными по отношению к профессии и к работе в бюджетной

сфере. В этом типе дошкольных образовательных учреждений сосредоточены одновременно кадры с наиболее высокими показателями стажа (исторический период получения образования которых приходился на этап превалирования среднеспециального образования) и кадры с исходно непрофильным образованием. Респондент из муниципального ДОУ (Москва) утверждает: *«Чтобы быть хорошим воспитателем, достаточно среднеспециального образования. Оно даёт больше практических навыков. Высшее образование не принципиально для педагога, работающего в группе»*.

Дифференциация стратегий повышения экономического капитала профессиональной группы

Данные экспертного опроса позволяют утверждать, что реформирование системы финансирования института дошкольного образования повлияет на экономическое положение группы, но характеризуется информантами противоречиво, в зависимости от типа учреждения и региональной принадлежности. Реформы, связанные с введением подушевого финансирования, новых принципов оплаты труда в бюджетном дошкольном образовании и участием государства в софинансировании частного дошкольного образования были отмечены всеми экспертами как наиболее значимые с точки зрения потенциала изменения экономических показателей профессии. Стратегии улучшения ситуации, повышения доходности и привлечения финансирования дифференцируются на основании того, кто рассматривается как более перспективный работодатель и источник средств – государство или родители. В зависимости от типа учреждения, стратегии участия разнятся с ориентацией на государственную поддержку посредством учёта квалификационных показателей или рыночное регулирование посредством расширения ассортимента оказываемых услуг.

Маркетизация услуг, как предпочитаемая стратегия повышения экономического статуса группы, более характерна для представителей учреждений, рассматривающих родителей как источник дохода. Использование разнообразных образовательных программ, которые не входят в систему гарантированного дошкольного образования, повышает конкурентоспособность группы, но одновременно делает услугу менее массовой и менее доступной. Респонденты свидетельствуют: «*В муниципальном детском саду зарплата формируется из ставки и надбавок за категорию, стаж, премии; там это очень влияет. В частном саду государственных критериев нет, там критерии устанавливает учредитель … В частном детском саду можно официально подработать, это воспринимается нормально. Не только обязательный стандарт по образовательной программе, но и плюс дополнительные услуги. Услуги запрашивают родители, потому что они хотят, чтобы дети этим*

занимались».

Классические муниципальные детские сады ориентированы на бюджетные источники финансирования и в качестве основного источника улучшения материального положения группы апеллируют к новой системе, стимулирующей оплату труда: *«Мы не оказываем дополнительных платных услуг… Я не думаю, что если я закрою группу и открою платные услуги, то я заработаю больше, чем мне сейчас даёт субсидия города Москвы»* (из интервью с сотрудником муниципального ДОУ). Другой эксперт из муниципального ДОУ несколько иначе об этом говорит: *«30% нам в прошлом году прибавили к зарплате как сельским работникам. У нас стимулирующая система оплаты подняла зарплату… У нас нет платных услуг, хотя есть запросы родителей. Родители готовы платить… Главное, как правильно оформить, чтобы не было юридических проблем. Часто из этого начинают раздувать..., там может и нет материальной выгоды серьёзной».*

Очевидным следствием ориентации на бюджетное финансирование является приоритетность различий уровня развития регионов в оценке экономического капитала группы, возможностях финансирования учреждений и доходах работников. Характерным примером является радикальная разница в оценке удовлетворённости финансовыми показателями профессиональной принадлежности: *«Меня очень огорчает, что все говорят правильные слова, что детство это самое дорогое. Всё закладывается с детства, все проблемы идут с детства, что детский сад готовит людей, которые должны быть успешны в школе, в институте, в обществе… А в соответствии с этим здесь и люди должны быть успешные и должны получать достойную зарплату. И об этом говорят, но очень мало делается. Конечно, делается, но не настолько, насколько необходимо. Даже иногда воспитатель стесняется сказать, что работает воспитателем, имея два высших образования. Потому что окружающие не понимают, как это можно работать за 5–6 тысяч при 7 часовом рабочем дне и такой нагрузке» (респондент из Уфы); «Мы не практикуем платные услуги совсем. … Мы сейчас работаем по новой системе оплаты труда. И все мысли настроены на то, чтобы заработать баллы и получить стимулирующие выплаты… У нас все довольны зарплатой, насколько я знаю. Сейчас средний заработок педагога по Москве 35-40 тысяч, и я думаю, что это серьёзная зарплата для женщины, в семье» (из интервью в Москве).*

Образ кадровых показателей группы и перспектив развития довольно жёстко связывается с приоритетом доходной составляющей статуса профессии. Московские эксперты, как представители наиболее экономически развитого региона, указывают на позитивные тенденции в отношении увеличения поля предоставления услуг, экономического вознаграждения и формирования группы. Данная ситуация способствует притоку более молодого кадрового состава и одновременно возможности предъявления более высоких квалификационных требований. Так, например, они не ставят

в прямую и жёсткую зависимость приход в профессию и профессиональную лояльность с личностной «родительской» заинтересованностью в услугах института (желанием устроить своего ребёнка в сад). Одновременно более высокие показатели заработной платы, по сравнению с другими регионами, способствуют притоку «профессиональных мигрантов», специалистов с близлежащих территорий: *«Мне кажется, что у нас расширяются государственные услуги. Возвращаются здания детских садов именно под дошкольную деятельность. Ведомственные детсады передаются государству. Строятся новые здания… Педагогический состав – в основном женщины, возраст от 25 до 40, но есть и пенсионеры – двое, один – предпенсионный возраст. Молодые сейчас пришли, но совсем молодых двое. Есть иногородние с регистрацией, из Подмосковья и близлежащих областей. Почти треть таких»* (московский респондент).

Эксперты менее экономически развитых регионов более дифференцированы в оценках экономического вознаграждения и его влияния на формирование группы. Если представители бюджетного сектора традиционны в проблематизации возрастного состава, дохода и мотивации прихода в профессию именно в силу низких экономических показателей занятия, то информанты, занятые в частном секторе, более оптимистичны и «рыночны» в оценке этих же показателей: *«Молодёжь приходит… и первый мотив их прихода – это то, что они приводят своих детей в детский сад и остаются здесь работать. Некоторые остаются совсем и проходят переподготовку, но всё равно воспитателей недостаточно. Работают в основном старые кадры, большая часть из них уже пенсионеры. Приходится брать людей даже с высшим техническим образованием, переквалифицировать их. Нехватка катастрофическая»* (респондент из Самарской области, муниципальное ДОУ); *«В муниципальных садах самая яркая проблема в том, что молодые девочки не хотят идти работать, так как низкая оплата труда. Не будут достойно оплачиваться их труд, не будет там и профессионалов хороших. Сейчас муниципальные дошкольные учреждения работают на старых кадрах, это факт, и от этого никуда не деться. Молодёжь там не держится. Молодёжь приходит только из-за своих детей, либо социально защищённые, до беременности. Жизнь такая, нужны деньги, а воспитатель получает мало. В частном садике педагоги моложе… Молодёжь ищет больше заработка и находит в частном саду. Там есть перспективы карьеры»* (Самара, частное ДОУ).

Специфика трансформации властного капитала профессиональной группы

На уровне практики и своего учреждения эксперты отмечают двоякость ситуации. Автономность в повседневной непосредственной профессиональной деятельности высока и практически не оспаривается. Воспитатель сохраняет за собой обязательства и возможности по индивидуальной коррекции режима дня клиента/ребенка и работы с ним: *«Работающий в группе воспитатель – абсолютно самостоятельная фигура. Он решает почти все вопросы. Если у него есть вопросы, то он может поработать со старшим воспитателем. Образовательную программу мы разрабатываем на педсовете».*

Воспитатели бюджетных детских садов также достаточно активно включены в административное управление своим учреждением. Определённый вклад в их полномочия вносит делегирование им части функций по работе с родителями как заказчиками услуги – привлечение родителей к решению круга вопросов, связанных с работоспособностью учреждения: *«Педколлектив активно принимает участие в управлении садом. Сначала мы стараемся узнать у педагогов, какие у них есть проблемы – мебель, игрушки, ремонт, оборудование, что-то ещё; потом мы обсуждаем эти проблемы с родителями, а они по возможности принимают участие в их решении. Всегда изначально оговаривается, что мы планируем сделать, и совместным протоколом мы оформляем решение» (муниципальное ДОУ).*

Непосредственное участие в общении с заказчиком/родителями по вопросам учреждения не характерно для частных детских центров и частных детских садов. Скорее всего, данная ситуация объясняется исключением из их полномочий обсуждения непосредственно с заказчиком вопросов, связанных с финансированием и администрированием помещения и деятельности. Данная функция может сохраняться на уровне коллектива, но уже не выходить за его пределы: *«Существуют общие собрания, где обсуждаются общие проблемы, каждый педагог может высказаться. Учредительские моменты решает сам учредитель»* (респондент из частного ДОУ).

В то же время стратегические решения по ряду значимых вопросов, связанных с определением условий труда (количество детей в группе, наличие\отсутствие логопедических групп в учреждении, содержание и насыщенность образовательных программ), сосредоточены в администрации учреждения и государственных инстанциях. Невозможность корректировать условия труда сказывается на эффективности, ведет к обеднению экспертной зоны практики и усугубляет разрыв между государственным и частным рынком услуг и внутрипрофессиональную дифференциацию: «*Вот, например, у нас была группа заикания и у нас вообще были и ночные группы. Был строгий режим, дети говорили только с пальчиками, за речью следили, индивидуально занимались. А мамы, родители жалели ребенка и не следили за ним, думали, что ладно уж, его в саду научат. Поэтому и была ночная*

группа. В прошлом году закрыли в садике логопедическую группу и группу заикания, так как говорят, что не хватает мест. Я считаю, что государство не серьезно к этому отнеслось и речевые центры это не спасение. Там помогут единицам. Раньше группы были бесплатные. И это не решает вопрос с местами в садах. Ну, увеличится на 5-6 мест количество детей в группах, но это сильно ситуацию не меняет. А теперь со всеми проблемами надо ходить в речевой центр. Не все туда могут ходить, тогда родитель должен не работать. И следить надо. А они там позанимались и все, но этого не достаточно» (муниципальное ДОУ, Самара)

Дошкольное образование как институт характеризуется экспертами как централизованная система с низким уровнем профессиональной автономии, с государственным регулированием и контролем практически на «советском» уровне. Характер его становления и развития в России способствовал укреплению и практически монополизации государственной бюрократией управленческих функций. Статус института в советский период базировался на «политической» власти, социальных идеях общественного благополучия, а не на экспертном авторитете профессии и платёжеспособном спросе. Очевидным следствием истории и сохраняющейся ситуации, в которой именно государство выступает самым массовым работодателем для отрасли, является бюрократизация управления без учёта возможности выработки и предпочтения внутренних, профессиональных критериев эффективности педагогической деятельности. Отсутствие ощущения сопричастности к институциональному администрированию рождает и чувство «исключения», неудовлетворённости в отношениях с управляющими органами: *«Мне кажется, что когда разрабатываются основополагающие документы, то их авторы не совсем представляют специфику работы внизу, в практике. Очень много ненужных бумажных вещей, много отчётов, дублирующих друг друга, нас просто завалили бумагой. Приходится собирать очень много бумаг и тратить силы на то, чтобы подтвердить свои профессиональные достоинства и заработать. Люди и так работают, сама работа с детьми требует очень много сил»* (Самарская область); «*Большая проблема для нас – бумажная отчётность, которую надо сдать, написать и доказать, что ты работаешь. Тратишь время на бумаги, хотя это время можно было потратить на детей, на обмен опытом, пообщаться с педагогами, специалистами. Ещё одна трудность – бесконечные проверки… Проверяют бесконечно руководителя и бухгалтерию. Я согласна, что проверки должны быть, особенно финансовые… Но на самом деле они просто не позволяют пройти по детскому саду, и ты не видишь ни детей, ни воспитателей»* (Уфа); «*Высшая власть нас не слышит. Сама значимость дошкольного образования не понимается в той мере, в которой хотелось бы. Даже на уровне департамента»* (Москва).

В отношении частных дошкольных учреждений эксперты ощущают свою включённость в государственную систему управления образованием.

Прохождение процедур, связанных с лицензированием и государственным софинансированием частных образовательных учреждений, инкорпорирует данный тип организаций в государственно-бюрократическую систему подчинения: *«Конечно, мы работаем с управлением образования. Тем более, что теперь родители, отдающие детей в частные детские сады, получают государственные компенсации. Поэтому нас теперь также контролирует министерство образования»* (частное ДОУ, Самара).

Важным показателем властных ресурсов занятия является оформление практики как самостоятельного института, административно независимого от сопредельных экспертных сообществ. Эксперты, занятые в бюджетных организациях, выделили проблему автономности в условиях реформирования. Включение учреждений дошкольного образования в образовательные холдинги актуально ставит вопросы утраты самостоятельности и (потенциально) институционализации неформального подчинения дошкольного образования школьному, сохранения «приватного» культурного капитала и неравномерности доходов внутри профессиональной группы учительства, в которую воспитатели включаются теперь административно. Присоединение к более многочисленной и доходной группе (учителей) может быть потенциальной возможностью повышения статусных показателей. Но слабость культурного капитала профессии и конкуренция за экспертное поле с учителями может дополнительно сужать возможности воспитателей в реализации их профессионального контракта. Квазиприватность "профессионального родительства" дошкольного педагога потенциально может быть не воспринята в школьном экспертном пространстве: *«Сейчас идёт реформа, и мы, скорее всего, будем частью школы. И все воспитатели будут сотрудниками школы. Мы будем прикреплены к школе, будем работать по единой программе с ними. Возникнет образовательный холдинг, который начинается с самого раннего возраста и идёт вплоть до института. Заведующей не будет, а будет завуч. Его (*воспитателя*) статус будет статусом педагога образовательного холдинга. Тогда не будет разницы – работаешь ли ты с дошкольниками, или ты предметник. Ты же педагог образовательного холдинга, а не детского сада. Наверное, это будет более престижно, но только если это будет хорошо решено. Если такая система построится, то, наверное, всё будет замечательно. Но сам момент её построения мне представляется сложным. Постепенно, с образованием холдингов, будет более востребована частная система дошкольного образования, особенно для детей младшего дошкольного возраста. По-моему, такая тенденция просматривается, к сожалению»* (респондент из Москвы).

Профессиональные организации, как показатели развитого коллективного самосознания, являются важной составляющей профессиональной автономии. Эксперты муниципального сектора проявили единодушие, сведя все возможности данного направления деятельности к

профсоюзной активности и, таким образом, подтвердив историческую преемственность актуального и «советского» институтов дошкольного образования. В описаниях информантов профсоюз объединяет в себе функции, связанные с социальной защитой и представительством своих членов в отношениях с заказчиком услуг (государством и родителями). Эффективность деятельности профсоюза оценивается экспертами по-разному, но никто не продемонстрировал признания за профсоюзной организацией серьёзных возможностей изменения положения группы.: *«У нас профсоюз выбил нам 20% прибавки к зарплате на селе. Они представляют наши интересы. Выделяют нам путёвки. У них не очень большие полномочия, но стараются, как могут»* (Самарская область).

При этом эксперты учреждений, более ориентированных на родителей, как перспективного работодателя, чем на государство, продемонстрировали заинтересованность в другой разновидности профессиональных объединений – профессиональные представительные ассоциации, направленные на пропаганду экспертного капитала и, таким образом, на групповую мобильность. Но в их деятельности не подразумевается более сложных функций (например, лицензирования, регулирования экономического вознаграждения и т. д.), связанных с продвижением профессиональной автономии через формирование самостоятельной бюрократической структуры: *«Мы создаём ассоциацию в городе из автономных ДОУ. У нас это в стадии регистрации. Она будет заниматься проблемами автономных дошкольных учреждений городского округа. Мы хотим, чтобы нас приглашали на заседания и мероприятия департамента образования. Её задача – в донесении наших насущных проблем от начального до самого высокого уровня. Чтобы услышали нас, поняли, что на нас надо обращать внимание, что мы есть, что у нас есть проблемы и достижения, чтобы про нас не забывали… Лицензированием мы заниматься не должны. На это нужно очень много времени. В ассоциацию будут входить заведующие, а нам некогда. Мы будем оторваны от своего учреждения, от своей работы»* (респондент из автономного ДОУ); *«Есть ассоциация частных детских садов. В начале, еще несколько лет назад, было непонятно, зачем она нужна. Непонятно, зачем было объединяться конкурентам. А сейчас понятно, что чем нас больше, тем нас быстрее слышат, потому что мы делаем хорошее дело. Мы же не просто зарабатываем деньги, но и что-то хорошее делаем для социума. У нас есть проблемы, вопросы, мы хотим их решать и нам вместе решать их проще* (респондент из частного ДОУ).

Структура профессиональной группы и тактики профессионализации: специфика частного и государственного секторов

Профессионалы в эпоху реформ: динамика идеологии, статуса и ценностей

На основании анализа мнения экспертов о ресурсах профессии и группы можно проследить отличительные особенности кадрового состава и стратегий профессионализации в частном и государственном секторе. Эксперты говорят о высоком спросе на услуги института, недостатке мест в дошкольных образовательных учреждениях и одновременно проблематизируют все основные показатели статуса – материальное и социальное вознаграждение, формирование группы, профессиональную лояльность, профессиональное образование и возрастные показатели кадрового состава. Высокий спрос на услуги в данном секторе характерен для всех типов учреждений, вне зависимости от региональной специфики, но будущее оценивается экспертами по-разному.

Информанты отмечают, что на данный момент не ощущают ярко выраженной конкуренции между частным и бюджетным дошкольным образованием с точки зрения привлечения клиента (родителей и детей). В ситуации повышенного спроса на услугу и нехватки мест в бюджетных учреждениях частные ДОУ не являются конкурентом, а скорее дополнением бюджетным местам. При этом каждый тип ДОУ отдает предпочтение именно своему варианту. Если достоинствами бюджетных учреждений являются их очевидное количественное доминирование, длительность истории института, формализованность внешнего контроля различными государственными инстанциями, то частные учреждения уповают на незаинтересованность муниципалитетов в содержании дорогостоящей системы, маркетизацию услуги и общественное/родительское финансирование как более надёжное: «*Наверное, должна быть конкуренция между садами. Тогда мы поймём, какой сад чего стоит. Сейчас все сады полны, мест не хватает. Это покажет время, когда будет конкуренция. Такое время было, когда детские сады стояли пустые, и был большой демографический спад. Тогда помещения ДОУ сдавали в аренду, перепрофилировали. Тогда было время конкуренции. Востребованные детские сады не сдавали в аренду и ничего там не перепрофилировали. У нас всегда была очередь, и я всегда гордилась, что моё учреждение родители выбирают. Тогда частных садов не было. Я жду – через 10 лет, когда будет конкуренция, посмотрим, как будут выглядеть частные сады»* (сотрудник автономного ДОУ).

В соответствии с актуальным законодательством, формальной рамкой получения дошкольного образования в образовательных организациях является возраст с двух месяцев до восьми лет. В обязательствах государства продолжительность дошкольного детства связана с периодами нетрудоспособности родителей: возраст «1,5 лет» является границей завершения оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком и возраст «3 лет» -завершением периода непрерывности стажа в связи с отпуском по уходу за ребенком. Сохраняющиеся сложности с обеспечением доступа к услугам общественного дошкольного образования, что особенно характерно для сельской местности, дотационных регионов и такого типа учреждений как

ясли, формирует нишу для развития услуг частного дошкольного образования.

«Вынужденное» обращение к услугам частного сектора характерно для родителей детей от 1,5 до 3 лет, желающих вернуться на работу, но не имеющих возможности обратиться к услугам общественной заботы и удовлетворить функцию присмотра и ухода внутри ближней социальной сети. Это те, кто одновременно не могут отдать ребенка в государственные ясли и прибегнуть к услугам родственников. Для них характерна практика перехода в государственный сектор при первой возможности и обращение к возможностям социальных гарантий государства. Так, например, в соответствии со статьей 65 нового Федерального закона РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ предусмотрена компенсация платы, взимаемой с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми, осваивающими образовательные программы дошкольного образования в частных организациях, осуществляющих образовательную деятельность. «*Раньше частный сад выбирали в основном обеспеченные люди. Сейчас немного тенденция поменялась. Выбирают те, кто хочет, чтобы малое количество детей было. Теперь им доплачивают. Теперь многие приводят детей, пока ждут очередь в муниципальный сад. Это для них выход из положения и для детей это тоже хорошо»* (частный сад, Самара).

Но этот сегмент, с точки зрения информантов, создает и основу теневого рынка услуг, который подразумевает открытие не просто форм учреждений, уходящих от лицензирования и финансовой деятельности, а исходно не ориентированных на какую бы то ни было легализацию: «*Получается мы как «к бабушке» ходим. Пошли туда потому, что в муниципальные ясли нас не брали, а больше вариантов не было. Наша бабушка не могла сидеть с ребенком, а мне необходимо было выйти на работу. … Документы я у них не проверяла и не думаю, что они у них есть. В приличный частный сад нам дорого было. … сад расположен в квартире, а саму квартиру они снимают. Первое время я знала, что они снимают эту квартиру, но думала, что исключительно для бизнеса. А оказывается, что они там еще и живут. Сама заведующая, ее муж и ребенок старший. Это меня поразило, когда я об этом узнала, но деваться было уже некуда»* (родитель, Самара).

«Принципиальное предпочтение» частного сектора характерно для родителей, не рассматривающих обращение к институту как часть своей стратегии занятости. Оно более связано с выраженной ориентацией на трактовку дошкольного образования как части общей образовательной траектории ребенка: «*У нас родители в основном более состоятельные. Считается престижнее отдать ребенка в частный детский сад, потом в частные школы и за границей обучаться»* (частное ДОУ).

Эксперты обозначают ситуацию потенциальной дифференциации кадрового состава по типам дошкольных учреждений, отдавая предпочтение

экономическому вознаграждению как основному фактору перераспределения. Уже на современном этапе существования группы она выражена довольно очевидно, хотя сглаживается в силу позитивного сочетания специфики формирования заработной платы в бюджетных учреждениях и превалирования в них специалистов с высокими показателями стажа. Потенциально этот вопрос поднимается экспертами как важный: *«В частном детском саду педагоги моложе. У нас молодёжь есть. В муниципальном саду молодой специалист будет получать пять тысяч, а у нас десять. Это в два раза больше. Пожилой контингент, кто работает в муниципальном саду, не хотят идти в частный, так как боятся перемен, новшеств. А молодёжь экспериментирует. Зарплата получается больше, но и ответственность растёт. Там есть перспективы карьеры. Можно приобрести опыт, и в дальнейшем те, кто заинтересован, могут открыть и свой садик»* (респондент – сотрудник частного ДОУ); *«Конкуренция за педагогический состав есть, и я её боюсь. Частный детский сад переманивает наших сотрудников, на 1000 рублей больше – и воспитатель может уйти туда. Наше правительство решает вопрос очереди в ДОУ и выделяет дотации тем родителям, которые водят детей в частный детский сад. Зарплата там может быть больше, и это может способствовать оттоку работников. Одна няня уже перешла. Педагогический коллектив у меня предпенсионного возраста, они дорабатывают до пенсии, только поэтому не уходят»* (респондент – сотрудник муниципального ДОУ).

Для государственных садов довольно типичен принцип рекрутирования, характеризующийся личной заинтересованностью в услуге, переквалификацией, получением профильного образования не до, а вовремя практики. Также профессиональная лояльность здесь сильно сопряжена с возможностью продолжительного или постоянного отказа от финансовой успешности занятия в силу опоры на другие ресурсы: «*Для того, чтобы стать хорошим педагогом дошкольного образования, достаточно даже курсов. Я говорю на примере своего педагога. Она пришла в сад с ребенком, не имея профильного образования. Стала младшим воспитателем. Ей так понравилась работа, что она пошла учиться, заочно закончила педколледж и работает»* (респондент – заведующая, муниципальный детский сад, Самара); «*Есть такие воспитатели, которые очень удачно вышли замуж и они «за мужем». Они себе могут позволить работать в детском саду. Мой муж говорит, что ты всю жизнь занимаешься хобби. Твои деньги в семье мы не видим, у тебя есть я, который обеспечивает всю семью. И я с ним в этом согласна.* (информант заведующая, муниципальный детский сад, Уфа).

Для частного сектора распространенной является практика усложнения экспертизы с присоединением к более успешным профессиональным проектам или научным школам, например «педагог», «социальный педагог», «Монтессори педагог». Здесь профессионал выступает в роли субъекта, самостоятельно коммерциализирующего свой труд, управляющего

расписанием и собственным продвижением: «*О будущем я задумываюсь каждый год. Я себе говорю, что ну не буду же я все время на коленочках с малышами ползать до 40-45-50 лет. Пока есть силы, то я с маленькими. Работаю и как педагог, и как воспитатель, есть и частная практика у меня. И логопедом, и общее развитие. Занятия на мышление, руку ставим, учим писать, читать, считать, все, что родители не могут объяснить и начинают нервничать со своими детьми. Это тяжелая работа. Так я всем говорю, что смена деятельности это и есть отдых. Еще, помимо этого, если просят, то могу организовать детям праздник, день рождения*» (частное ДОУ).

Среди характеристик внутрикорпоративных отношений профессионалов, занятых в государственном и коммерческом секторах, эксперты отметили отсутствие институционализированной практики контакта, с одной стороны, и ощущение внутренней конкуренции – с другой, что ведёт к формированию предубеждений, разобщённости и отсутствию возможности объединения усилий для единого корпоративного продвижения интересов: *«Никогда не сталкивалась с частным дошкольным образованием. Мне кажется, что так как есть сейчас большой спрос, то многие берутся за это. Люди не профессионалы, просто деятельные, предприимчивые»;* «*Типичный портрет – это женщины чуть старше среднего возраста, как правило, имеющие непрофильное образование, работающие по зову души или по некоей социальной неустроенности... Общая проблема, о которой говорят родители – это насмешливое определение частных детских садов "кошёлками", сдал (*ребёнка*) по необходимости».*

Результаты данного исследования являются начальным этапом проекта анализа ситуации педагогических работников дошкольного образования, но уже они позволяют выделить основные точки проблематизации капитала педагогов дошкольного образования. Для подтверждения или опровержения данных выводов экспертного опроса предполагается проведение опроса профессиональной группы, в котором будет актуализирована затрагиваемые аспекты.

Библиографический список

Здравомыслова Е. Няни в условиях изменения гендерного контракта: коммерциализация и профессионализация заботы // Социальная политика в современной России: реформы и повседневность / под ред. П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. – М.: ЦСПГИ, Вариант, 2008.

История советской дошкольной педагогики: Хрестоматия. / сост. Н.Б. Мчедлидзе и др. - М.: Просвещение, 1988.

История дошкольной педагогики. / под ред. Л.Н. Литвина. - М.: Просвещение, 1989.

Мансуров В. А., Юрченко О. В. Конструирование новых статусных позиций в процессе профессионализации // Модернизация социальной

структуры российского общества. Глава 4. / Отв. ред. З. Т. Голенкова. – М.: Институт социологии РАН, 2008.

Мансуров В. А., Юрченко О. В. Социология профессий. История, методология и практика исследований // Социологические исследования.2009, №8.

Маршалл Т. Новейшая история профессионализма в связи с социальной структурой и социальной политикой // Журнал исследований социальной политики. 2010, №1.

Мониторинг экономики образования. Динамика мотивации, характеристик занятости и человеческого капитала учителей школ и воспитателей дошкольных образовательных учреждений в 2006–2011 гг. 1 // Информационный бюллетень. 2011, № 6 (53). – М.: НИУ ГУ ВШЭ.

Образование в Российской Федерации. Стат. сб. – М.: НИУ ГУ ВШЭ, 2012.

Политика дошкольных образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2010. // Информационный бюллетень "Мониторинг экономики образования".2011, № 3 (50). М.: НИУ ГУ ВШЭ.

Потребление услуг детских дошкольных учреждений. // Информационный бюллетень "Мониторинг экономики образования".2009, № 4 (39).– М.: НИУ ГУ ВШЭ.

Речь, произнесенная на открытии "Дома ребенка" // Монтессори М. Метод научной педагогики. – М.: АСТ, Астрель, ВКТ, 2010.

Савицкая Е. В. Некоторые итоги исследования системы детского дошкольного образования // Вопросы образования. 2004, №4.

Селиверстова И. В. Охват детей дошкольным образованием: уровень, межрегиональная дифференциация и её причины // Вопросы образования. 2008, №3.

Сухова А. С. Услуги по уходу за детьми: масштаб и факторы потребления российскими семьями // Журнал исследований социальной политики. 2011, №4.

Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 годы // URL: http://www.fcpro.ru/ [Дата посещения 15.10.2013].

Щепанская Т. Б. Антропология профессий // Журнал социологии и социальной антропологии. 2003, Том VI. № 1.

Щепанская Т. Б. Сравнительная этнография профессий: повседневные практики и культурные коды. Россия, конец XX – начало XXI в. – СПб.: Наука, 2010.

Hochschild A. R. The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling. – Berkeley: The University of California Press, 1983.

Hochschild A. R. The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home. – N.Y.: Viking Penguin, 1989.

Scheiwe K., Willekens H. (eds.). 2009. Child Care and Preschool Development in Europe: Institutional Perspectives. – L.: Palgrave MacMillan,

2009.

Competence Requirements in Early Childhood Education and Care. A study for European Commission Directorate-General for Education and Culture. Final Report. University of East London, Cass School of Education and University of Ghent, Department for Social Welfare Studies, 2011 // URL: http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2011/core_en.pdf [Дата посещения 15.10.2013].

Е.Ю.Иванова, Москва

ДОМАШНЕЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И РЫНОК: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ И СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВОЙ СТАТУС ГУВЕРНЕРА[38].

Современный рынок дошкольных образовательных услуг характеризуется, с одной стороны, значительным превышением спроса над предложением, что выражается в росте регистрируемой потребности населения в местах в государственных дошкольных образовательных организациях (ДОО), с другой стороны, активизацией предложения альтернативных и вариативных форм дошкольного образования, таких как: частный детский сад, домашний детский сад, семейный детский сад, корпоративный детский сад, различные виды частно-государственного партнёрства, возрождается домашнее воспитание и образование [Письмо Минобрнауки РФ от 04.02.2011 N 03-66…]. Открываются группы кратковременного пребывания, группы вечернего пребывания, группы выходного дня, центры игровой поддержки для детей до 1,5 лет, центры игровой поддержки и развития детей дошкольного возраста от 1,5 до 6 лет, центры поддержки и развития детей дошкольного возраста от 6 месяцев до 6 лет, гувернёрские службы на базе дошкольной образовательной организации, детские социальные игровые комнаты в жилых домах и общежитиях и другие.

Число негосударственных дошкольных организаций увеличилось в 2012 году по сравнению с 2011 годом на 25,5%. Несмотря на все усилия федеральных и местных властей (строительство новых зданий ДОО, поддержка проекта «Билдинг-сад» по размещению детских садов на первых этажах жилых домов, возвращение в систему образования ранее «перепрофилированных» зданий ДДО, принятие специальных программ по урегулированию проблем в дошкольной сфере [Постановление Правительства России от 03 июня 2013 № 459 от 5 июня 2013…; Письмо Минобрнауки РФ от 04.02.2011 N 03-66…]), ситуация остается сложной. Сложной она остается и потому, что параллельно идут следующие интенсивные процессы: закрытие детских садов, объясняемое не только ветхостью зданий, но и необходимостью «оптимизации» расходов на образование; закрытие групп для детей ясельного возраста; закрытие специализированных и коррекционных дошкольных учреждений; растет рождаемость и набирает темпы миграция.

По данным Росстата [Федеральная служба государственной статистики…; РИА Новости…], в 2012 году сеть ДОО уменьшилась по сравнению с 2011 годом на 558 единиц (1,2%) и включала на конец года 44,3 тысячи учреждений (в сравнении с 2003 годом уменьшение на 7,3%). Охват детей

[38] Статья подготовлена при поддержке РГНФ (проект № 12-03-00490)

дошкольными образовательными учреждениями составил на конец 2012 года 62,1%, что выше уровней 2003 и 2011 годов на 4,7 процентного пункта и на 1,5 процентного пункта соответственно. Отмечается «недостаточная емкость действующей сети ДОУ, учреждения работают с перегрузкой (нехватка мест, группы переполнены)». На каждые 100 мест ДОО в 2012 году приходилось 105 детей против 106 детей в 2011 году и 88 детей в 2003 году. В 2012 году обеспеченность местами в ДОУ детей в возрасте 1-6 лет составила 592 места на тысячу детей. На конец 2012 года 2,4 миллиона детей нуждались в устройстве в дошкольные образовательные учреждения, что на 159,1 тысячи детей больше, чем в 2011 году или (7,1%).

Если в 2012 году очередь в ДОО составляла 2,4 миллиона человек, услугами ДОО пользовались 5,98 миллиона человек, численность детского населения в возрасте от 0 до 7 лет составляет около 10 миллионов человек, то очевидно, что в настоящее время около 1,6 миллиона детей по различным причинам воспитываются дома. Таким образом, почти 4 миллиона детей не охвачены государственным дошкольным образованием, - это внушительный рынок для развития частного, семейного и домашнего воспитания.

В 2006 году Международное рекрутинговое агентство Kelly Services провело исследование, охватившее 28 стран, анкеты заполнили более 70 000 человек [http://www.apsc.ru/component/flexicontent/items/item/2285-detsad]. Исследование затронуло такие темы, как уровень удовлетворенности работой, дискриминация при приеме на работу, а также значение для сотрудников, имеющих детей, доступных и качественных дошкольных детских учреждений. Шестьдесят четыре процента опрошенных в России считают, что работали бы больше и более эффективно, если бы качественные сады были доступнее. Сегодня многие женщины не могут выйти из декретного отпуска на работу по причине отсутствия возможности устроить ребенка в детский сад, - комментирует результаты исследования Галина Ширинова, директор по персоналу Kelly Services.

Кроме того, изучение современных ценностных ориентаций родителей, имеющих детей дошкольного возраста, «позволяет охарактеризовать тот ценностный контекст, который определяет реализацию воспитательных стратегий родителей». [Собкин, Скобельцина, Иванова, 2011] На вопрос «Что для Вас самое главное в жизни?» исследователем были получены следующие ответы. Абсолютное большинство опрошенных родителей (76,5%) отмечают воспитание детей как наиболее важную для себя жизненную ценность, 39,2% опрошенных отмечают среди своих жизненных ценностей успех в профессиональной деятельности. Решение этой парадигмы лежит, естественно, в плоскости обеспечения детям достойного, качественного образования и воспитания, надежного ухода и присмотра, на фоне активной самореализации родителей в профессиональной сфере. В интервью старшего менеджера кадрового агентства Ирины Алпатовой на телеканале «Доверие» в программе «Шире круг» прозвучали такие оценки:

«*Особый спрос сейчас на нянь, гувернанток. Молодые мамы стремятся выйти на работу через месяц после рождения малыша. Замечено, что мама, выходя на работу, тратит практически всю свою зарплату на няню. Так устроено, что женщины стремятся выйти на работу, чтобы быть независимыми. Говорят, приходится выбирать, либо муж, либо няня*». Вспоминается телевизионный фильм «По семейным обстоятельствам» (1977 год), где Анатолий Папанов в роли няни объясняет, что он работает только для того, чтобы помочь дочери заработать на няню.

Таким образом, в ситуации дефицита мест в государственной системе дошкольного образования, активного проявления потребности женщин в реализации своих профессиональных амбиций, зависимости экономической эффективности трудовой отдачи работников государственных и негосударственных предприятий от уровня и степени защищенности, ухода и качества обучения ребенка, модифицируется роль педагога дошкольного образования, повышается его социальный статус.

Необходимо также подчеркнуть, что Закон «Об образовании» в редакции, действующей с 1 сентября 2013 года, фактически уравнял по легитимности семейное образование и образование, получаемое в специальных организациях [Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г…]. «В Российской Федерации образование может быть получено:

1) в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

2) вне организаций, осуществляющих образовательную деятельность (в форме семейного образования и самообразования)».

Тем самым социальный статус педагога, оказывающего образовательные услуги на дому, с точки зрения государства, признан и поддержан.

Рынок незамедлительно отреагировал на предоставляемые широкие возможности внедриться в сферу домашнего воспитания и образования. Стал стремительно развиваться такой сегмент рынка как оказание услуг по воспитанию и образованию детей дошкольного возраста на дому. *«Заказчика на услуги домашнего педагога можно обнаружить не только среди обеспеченных граждан. Сфера применения достаточно широка, как по социальному расслоению, так и по тем образовательным заказам, которые должны выполнять домашние педагоги. Это семьи, в которых женщины вынуждены возвращаться на работу до окончания декретного отпуска; семьи с детьми-инвалидами; семьи, не справившиеся с воспитанием детей, т.е. с трудными подростками; семьи, стремящиеся предоставить максимум возможностей для развития и социализации детей, т.е. с одаренными детьми»* [Марченко, 2003]. Вырос спрос на нянь и гувернеров. Возросло количество кадровых агентств, занимающихся подбором и трудоустройством домашнего персонала практически во всех крупных городах России. Так, например, в Москве, Санкт-Петербурге, Волгограде,

Екатеринбурге зарегистрировано, по данным Ассоциации консультантов по подбору персонала, 780 кадровых агентств, трудоустраивающих домашних учителей и нянь в три раза больше, чем в 2000 году.

В рамках Федеральной целевой Программы развития образования на 2006-2010 гг., утвержденной постановлением Правительства РФ от 23.12.2005 № 803, а также в соответствии с Инструктивно-методическим письмом Института стратегических исследований в области образования Российской академии образования «Об организации апробации вариативных организационных моделей и форм дошкольного образования» в пилотных регионах Российской Федерации запущен эксперимент по апробации такой модели дошкольного образования как гувернерство. Смысл этого эксперимента в том, что на базе дошкольной организации открывается гувернерская служба. Гувернеры – это либо сотрудники дошкольного учреждения, имеющие педагогическое образование и стаж работы, либо привлеченные лица (медики в том числе). Первые оказывают услуги, согласно своим должностным обязанностям (педагог-психолог, учитель-логопед и др.), другие – в соответствии с порядком оказания дошкольных образовательных услуг физическими лицами на основе индивидуальной трудовой педагогической деятельности (Пенза, Рязань, Кемерово, Москва). «Администрация г. Архангельска обратилась в Министерство образования и науки РФ с просьбой разрешить заменить недостроенные детские сады службой гувернеров. Нянь и гувернеров мэр города предлагает внести в списки государственных работников и выдавать им часть зарплаты из бюджета. «Оплата ежемесячного труда гувернанток для 3000 семей, ожидающих очереди в детский сад, обойдется Архангельску в 2,5 млн. рублей. 1100 рублей на каждого ребенка ежемесячно будет давать город, остальное – от тысячи до трех – добавят родители». По расчетам мэра города А. Донского, это выгоднее, чем брать кредит на строительство 10 дошкольных учреждений. Типовой проект детского сада оценивается в 180 млн. рублей» [Описание порядка оказания дошкольных…].

В соответствии с программой исследования (грант РГНФ № 12-03-00490), предполагалось получить и проанализировать экспертные интервью с работниками кадровых агентств, занимающихся трудоустройством домашнего персонала. Цель интервью: выявить специфику данной профессиональной группы; оценить профессиональные и личностные качества работника, необходимые для работы в этом секторе; описать требования, предъявляемые работником дошкольного образования к работе в частном секторе, и требования, предъявляемые частным сектором к работнику. Нас интересовала социальная мобильность профессионалов, профессиональный рост, статус, установки, ценности и престиж.

В нашем исследовании мы в основном опирались на вторичный анализ данных Интернет-ресурсов: использовали информацию, размещенную на официальных сайтах кадровых агентств. Кроме того, нами были взяты

несколько интервью с представителями крупных московских кадровых агентств.

В соответствии с данными 2010 г. информационного агентства «Росбизнесконсалтинг» (РБК), мы выделили 30 самых активных кадровых агентств России [[«Росбизнесконсалтинг» информационное агентство (РБК) a…]. За основу был взят критерий: «количество вакансий, которое агентство разместило с начала 2010 года на специализированных сайтах по поиску персонала». Из этих тридцати агентств – четыре специализируются на подборе нянь, гувернанток, (266, 171, вакансии соответственно). Кроме того, РБК составило рейтинг по самым востребованным профессиям в Москве [9[«Росбизнесконсалтинг» информационное агентство (РБК) b…]. Всего было проанализировано порядка 120 тысяч вакансий, размещенных за месяц в открытом доступе на специализированных job-сайтах. На восьмом месте этого рейтинга – профессия няни, гувернантки, воспитателя (2202 предложений с зарплатой от 20 000 до 40 000 рублей). В рейтинг самых распространенных вакансий в России, не требующих высшего образования, входит и профессия няни, гувернантки (20 место из 30, 1261 вакансия с зарплатой 33 000 рублей в Москве и 27000 рублей в Санкт-Петербурге) [Росбизнесконсалтинг» информационное агентство (РБК) c…]. Основным критерием для составления этого рейтинга стало количество вакансий по всей России, размещенных в открытом доступе на специализированных job-сайтах и актуальных на день опроса. При этом средние зарплаты являются дополнительной информацией и не влияют на места в рейтинге. Необходимо также отметить, что по многим вакансиям от соискателя все же требуются определенные навыки и знания, однако наличие высшего образования, по мнению самих работодателей, необязательно.

Анализируемая нами профессия также находится на пятнадцатом месте среди тридцати популярных профессий с частичной занятостью. При подготовке рейтинга были рассмотрены все предложения (с графиком работы менее 40 часов в неделю), опубликованные на специализированных job-сайтах. [[«Росбизнесконсалтинг» информационное агентство (РБК) d…]

Одна из проблем, с которой мы столкнулись, анализируя требования, предъявляемые частным сектором к домашнему персоналу, – это неоднозначность в вербальной идентификации профессии дошкольного педагога. При практически одинаковых профессиональных требованиях и должностных обязанностях употребляются различные идентификации профессии. В объявлениях кадровых агентств, на Интернет-ресурсах и в прессе встречаются такие названия вакансии, как няня, няня-гувернер, гувернер, гувернер-водитель, гувернер-телохранитель, гувернер - тьютор и т.д. Функции и статус няни, работающей по найму у частного лица, несопоставимы с функциями няни, работающей в дошкольной организации. При одинаковом названии – по сути это не одна и та же профессия. В Таблице 1 мы свели определения, которые даются профессии «Гувернер» в

различных академических словарях, изданных в различное время. В этих кратких определениях отражается социальный статус профессии, признанный обществом.

Таблица 1

Варианты определения профессии «Гувернер» в различных словарях

Название словаря	Определение профессии «гувернер»	Год издан.
Толковый словарь живого великорусского языка В.И. Даля	Надзиратель за **детьми**, **воспитатель**	1863-1866
Полный словарь иностранных слов, вошедших в употребление в русском языке Попова М.	**Воспитательница, воспитатель детей,** живущий в чужом **доме**.	1907
Словарь иностранных слов, вошедших в состав русского языка Чудинова В.М.	**Домашний** учитель и вместе **воспитатель**, находящейся постоянно при своих воспитанниках; 2) наблюдающий за воспитанниками во внеклассное время в учебных заведениях.	1910
Толковый словарь русского языка Д.Н.Ушакова	**Воспитатель**, обычно иностранец, нанимаемый в буржуазных **семьях** для воспитания и начального образования **детей**	1934-1940
Толковый словарь русского языка С.И.Ожегова	**Воспитатель детей**, приглашённый в **семью**, часто иностранец.	1949
Малый академический словарь А.П. Евгеньевой	**Воспитатель** в буржуазных и дворянских **семьях**, обычно иностранец, нанимаемый для воспитания и **домашнего** образования **детей**.	1957-1960
Большой современный толковый словарь русского языка Т.Ф.Ефремовой	Наемный **домашний воспитатель детей**, занимающийся также их обучением. 2) Воспитатель в казенных и частных учебных заведениях, следивший также за порядком	2000
Юридический словарь Додонов В. Н., Ермаков В. Д., Крылова М**.**	Специалист обучает и **воспитывает** детей в **семьях** с высоким уровнем достатка, осуществляет начальную и общекультурную подготовку ребенка к обучению в образовательном учреждении, следит за соблюдением режима труда и отдыха (собственный режим труда и отдыха подчиняем), несет высокую ответственность за жизнь и здоровье ребенка. Среди требований профессии - общая культура и эрудиция, знание педагогики и т.д.	2001

Общее в этих определениях – слово **воспитатель,** специальное – **семья, дом**. Социальный статус профессии наиболее полно и емко выражен в Юридическом словаре. Однако, хотелось бы сделать ряд комментариев. Первое, в этом определении отсутствует акцент на национальности гувернера, хотя, естественно, гувернер или няня могут быть англоязычными или франкоязычными. Второе, отсутствует привязка профессиональной деятельности к определенному социальному слою (буржуазные семьи, дворянские семьи), зато присутствует стратификация потребителя по уровню дохода. Действительно, в настоящее время рынок гувернерства формируется в основном в крупных городах, где уровень жизни позволяет использовать в семьях наемный труд. Кроме того, поскольку в генетической памяти у населения слово «гувернер» ассоциируется с некоей «элитарностью», постольку профессия гувернера признается обществом более престижной на фоне аналогичных видов деятельности по воспитанию и образованию дошкольников. И третье, что хотелось бы отметить, это подчиненность режима труда и отдыха гувернера условиям жизни работодателя. Это означает, что взаимоотношения между работодателем и наемным работником в сфере домашнего образования складываются строго по законам рынка, в соответствии с жестко установленными правилами соподчинения. При всех явных признаках формирования новой профессиональной группы законодательство не успевает за формальным признанием квалификации няня-воспитатель и гувернер. В Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), разработанным Институтом труда Минтруда РФ [Общероссийский классификатор профессий рабочих…], с последними изменениями и дополнениями от 2005 года, отсутствует должность гувернер. Кроме того, в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих», регламентирующем «Квалификационные характеристики должностей работников образования» [Приказ Министерства здравоохранения и социального развития…], предназначенном для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений**,** перечислены квалификации педагогических работников**.** В этом списке квалификации «Гувернер» также нет. Квалификация «Няня» относится к вспомогательному персоналу.

Одна из основополагающих проблем формирования профессионального статуса, построения профессиональной траектории – это система подготовки и переподготовки специалиста. В гувернеры идут люди с высшим и специальным образованием, в основном гуманитарным, педагогическим, медицинским. Ни один университет или среднее специальное учебное заведение в настоящее время не выпускает специалистов для домашнего образования. Однако рынок и в этой области «все отрегулировал». Открыты курсы повышения квалификации для

домашнего персонала практически по всей стране, например, в Московском филиале Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина в рамках Программы повышения квалификации гувернеров – семейных воспитателей за 72 часа (если бы это можно было сделать так быстро!) обещают «теоретически подготовить и сформировать практические навыки педагогической деятельности, управления педагогическим процессом, формирования собственной педагогической концепции воспитания и собственного педагогического стиля. Обучить применению современных педагогических технологий в различных сферах профессиональной деятельности с учетом особенностей семейной среды и семейного окружения» [Официальный сайт Московского филиала АУВПО…].

В Московском государственном открытом педагогическом университете им. Шолохова М.А. открыт первый в стране Центр подготовки гувернёров. По окончании обучения выдается свидетельство о повышении квалификации государственного образца**.** Центры повышения квалификации открыты также в Санкт - Петербурге, Рязани, Нижнем Новгороде, Екатеринбурге и других городах. Курсы открывают и при кадровых агентствах и при дошкольных организациях. То, чему обещают научить будущих нянь и гувернеров, еще раз заметим за 72 часа, фактически соответствует максимальным представлениям системы образования о необходимом уровне знаний и навыков домашнего педагога. «Слушатели, успешно обучившиеся и прошедшие итоговую аттестацию, должны обладать следующими компетенциями:

- готовы принять на себя ответственность за жизнь и здоровье воспитанника, осознают гражданские и морально-нравственные обязанности по отношению к обществу, другим людям и самому себе;
- обладают достаточными психолого-педагогическими знаниями для организации и проведения воспитательной работы с воспитанниками в соответствии с возрастными этапами развития;
- знают роль и значение семейной педагогики в общей системе воспитания подрастающего поколения;
- соблюдают основные принципы эффективной педагогики сотрудничества и ненасилия;
- умеют выявлять и соблюдать паритет интересов всех субъектов образовательного пространства;
- умеют предупреждать и разрешать конфликтные ситуации и укреплять взаимоуважение и взаимопонимание сторон педагогического взаимодействия;
- умеют организовать образовательный процесс, используя игровые и интерактивные формы работы;
- владеют навыками беседы, методами убеждения, приемами эффективного слушания;

- знают структуру конфликта, особенности его динамики, специфику конфликтов в разных сферах;

- планируют и разрабатывают стратегию и тактику воспитательного процесса, умеют согласовывать действия всех участников педагогического взаимодействия» [Официальный сайт Московского филиала АУВПО].

Наличие эффективных механизмов, воздействующих на активизацию процессов самооценки, самореализации, профессионального роста способствует социальной и профессиональной мобильности домашнего персонала (нянь, гувернеров). Один из таких механизмов – участие в конкурсах профессионального мастерства. Впервые в 2012 году в Новосибирске и России НОУ «Сибирский образовательный центр домашнего персонала» кадровым агентством по подбору домашнего персонала «Home staff» при поддержке Министерства образования и инновационной политики НСО проведен областной конкурс профессионального мастерства «Домашний воспитатель года». Конкурс показал – данная профессия существует, признана обществом; наравне с наличием критериев отбора в эту профессию, существуют критерии оценки качества труда [Дети парк, официальный сайт…].

Акторами процесса трудоустройства являются: соискатель места няни или гувернера, с одной стороны, работодатель – с другой, и третья сторона – посредник, которым является кадровое агентство, частный рекрутер или информационный портал, предоставляющий информацию о вакансиях; четвертая – государство в лице регистрирующих и налоговых органов.

Работодатели формулируют свои требования к гувернеру и няне-воспитателю в форме заявки, передаваемой в кадровые агентства, или размещая информацию на специализированных сайтах. От соискателей требуется предоставление следующих данных: адрес постоянной регистрации, место проживания, национальность, вероисповедание, семейное положение, наличие детей, рост, вес, образование, общий стаж работы, стаж работы в семьях, знание иностранных языков, наличие водительских прав, желаемый график работы.

Мы проанализировали размещенные на Интернет-сайтах вакансии гувернеров и нянь-воспитателей за один и тот же период в ряде крупных городов России (Москва, Санкт-Петербург, Казань, Нижний Новгород, Новосибирск, Екатеринбург, Ростов-на-Дону, Челябинск, Орел, Томск) Всего проанализировано 100 вакансий. В Таблице 2 приведем результаты анализа полученных данных по требованию работодателя к соискателю – Образование.

Таблица 2

Основные качественные характеристики вакансий гувернера, няни-воспитателя (образование)

Образование	в %к общему числу обработанных

	анкет
Высшее	30
Педагогическое	40
Музыкальное	7
Психологическое	7
Филологическое (знание 1 или 2-х языков)	23
Медицинское	10
Среднее специальное	3,5
Не имеет значение	15

Источник: **http://rabota.yandex.ru**

В Таблице 3 приведем результаты анализа полученных данных по требованию к соискателю - Возраст:

Таблица 3

Основные качественные характеристики вакансий гувернера, няни-воспитателя (возраст)

Возраст	в %к общему числу обработанных анкет
От 35, 35-50, 35-55	13
Не имеет значение	87

Источник: **http://rabota.yandex.ru**

В Таблице 4 приведем результаты анализа полученных данных по требованию к соискателю – Стаж работы:

Таблица 4

Основные качественные характеристики вакансий гувернера, няни-воспитателя (стаж работы)

Опыт работы	в %к общему числу обработанных анкет
Опыт работы гувернанткой, няней-воспитателем, в начальной школе	15
Опыт работы в семьях, с детьми	28
Опыт работы 1 год	14
Опыт работы от 1 до 3 лет	13
Опыт работы от 3 до 6 лет	11
Не имеет значение	19

Источник: **http://rabota.yandex.ru**

В Таблице 5 приведем результаты анализа полученных данных по требованию к соискателю – График работы:

Таблица 5

Основные качественные характеристики вакансий гувернера, няни-воспитателя (график работы)

График работы	в % к общему числу обработанных анкет
С проживанием 5/2, 6/1	25
График 5/2	53
График 6/1	8
По вызову, возможность вызова в выходные	11
3 дня в неделю, 3/3,2/2,4,20-30 часов в неделю,2/2	17

Источник: **http://rabota.yandex.ru**

Итак, работодатель оказывает предпочтение кандидатам с педагогическим образованием, с опытом работы в семьях, при условии работы пять дней в неделю и без оглядки на возраст кандидата. Понятно, что эти требования работодатель выдвигает заочно, до оценки кандидата специалистами кадровых агентств и служб, а также до личных переговоров с претендентом на место гувернера.

Предварительная оценка профессиональных и личностных качеств соискателя, необходимых для работы в семье; оценка пожеланий, предъявляемых няней или гувернером к работе в частном секторе, а также требований, предъявляемых частным сектором к работнику, проявляются в процессе взаимодействия акторов.

Плюсом трудоустройства через кадровые агентства является то, что, как правило, проверяется подлинность всех предоставляемых документов соискателя (паспорт, медицинская книжка, анкетные данные, письменные и устные рекомендации с прошлых мест работы, диплом об образовании).

Наталья Окулова директор Кадрового агентства "Альконти" разъясняет ситуацию:

«На стадии подбора персонала мы предлагаем заказчику по его усмотрению проверку персонала в компетентных органах. С помощью данной проверки устанавливается подлинность прописки, паспорта, выясняется наличие правонарушений, судимости. Также мы предлагаем нашим клиентам проверку на детекторе лжи (полиграфе). Проверка на детекторе выявляет: состояние здоровья, употребление алкоголя, наркотических средств, наличие судимости, совершенные кражи, связь с криминальными структурами, проявление агрессии. Это особенно важно, когда человек работает с детьми... Самая востребованная няня сегодня - это женщина 35-50 лет, обязательно с опытом работы в семьях и рекомендациями» [Официальный сайт кадрового агентства «Альконти»…].

Примерный перечень вопросов, обычно задаваемых работодателем уже на собеседовании, приведен в таблице 6. Ответы соискателя на эти вопросы позволяют составить представление об установках, ценностях, социальной мобильности, представлении о профессии, педагогических воззрениях современного кандидата на должность гувернера.

Таблица 6

Перечень вопросов работодателя соискателю на собеседовании.

Вопросы няне, гувернеру
Расскажите о Вашей предыдущей работе. Почему Вы ее оставили?
Знакомы ли Вы с детской кухней? Кто занимался приготовлением пищи в семье, где Вы работали?
Расскажите о системе воспитания, которой Вы придерживаетесь.
Расскажите о системе обучения, которую Вы практикуете.
Какие результаты были у Ваших предыдущих подопечных?
Крепкое ли у Вас здоровье? Как часто Вы болеете? Как долго Вы можете находиться во время прогулки на улице? Сможете ли Вы носить ребенка на руках? Нет ли у Вас аллергии на домашних животных?
Как долго Вы планируете работать у нас? Есть ли у Вас ограничения по времени работы? Вы можете работать в летний период?
Есть ли у Вас возможность задерживаться на работе?
Ваше обычное поведение на детской площадке во время прогулки.
Как Вы реагируете на замечания?
Ваша реакция в экстренных случаях?
Как Вы думаете, в чём больше всего нуждается ребёнок в этом возрасте?
Если родителей нет дома, а ребенку нездоровится, Ваши действия?
Доверите ли Вы ребенка приходящим родственникам или знакомым семьи в отсутствие мамы?
Расскажите о Вашей семье, чем занимается Ваш муж, Ваши дети?
С какого времени Вы готовы приступить к работе в нашей семье?

Итак, гувернантками становятся в первую очередь замужние женщины с высшим образованием, состоящие в браке и имеющие собственного ребенка.

В большинстве случаев солидные кадровые агентства обеспечивают психологическое тестирование кандидатов для определения темперамента, стрессоустойчивости, совместимости с семьей и ребенком. Предлагаются кейс-методы для проверки возможных действий соискателя в различных ситуациях. По оценкам экспертов из кадровых агентств, нянями и гувернерами работодатели хотят видеть людей с приятной внешностью и

уравновешенным темпераментом; с правильной речью без акцента; людей без вредных привычек. Желательно, чтобы это были специалисты с высшим или средним специальным педагогическим или гуманитарным образованием и со знанием иностранных языков. При этом опыт работы в детских образовательных учреждениях, например, в детских садах, не имеет особенного значения.

Однако, несмотря на достаточно действенные процедуры отбора гувернера и няни, директор агентства по подбору гувернанток за рубежом Bonne International Мария Николаева утверждает: *"У нас нет института профессиональных нянь. Потом, русские няни, к сожалению, они очень балуют детей, стараясь не потерять работу. Китайские гувернантки тоже разрешают своим воспитанникам почти все, а английские – держат детей в ежовых рукавицах. Поэтому и стоят дороже – 5-6 тысяч долларов за английскую гувернантку против 3-4 тысяч – за китайскую. И спрос на них растет каждый год. Сейчас он сильно превышает предложение. Те родители, которые намерены передать свой бизнес в руки детям, не будут экономить на их образовании»* [http://bishelp.ru/str_podderzki/detail.php?ID=10460].

Нельзя не согласиться с тем, что во взаимоотношении педагог – ребенок в нашей стране очень много психосозависимости, чувственности, различных форм проявления любви. Эти качества, по мнению Марины Николаевой, идут вразрез с профессионализмом. Под институтом профессиональных нянь понимается наличие системы профессионального образования, системы повышения квалификации, системы аттестации и ответственности и прочее.

Анализ данных о вакансиях гувернеров и нянь-воспитателей показал, что 48% респондентов считают, что знание иностранного языка (в основном – английского), как и русского, является необходимым качеством нанимаемого специалиста.

Таблица 7

Основные качественные характеристики вакансий гувернера, няни-воспитателя (владение иностранным языком)

Владение русским и иностранными языками	в %к общему числу обработанных анкет
Английский	33
Китайский	6
Немецкий	3
Французский	3
Русский язык, грамотная русская речь	14
Иностранный язык	3

приветствуется	
Не имеет значение	33

Источник: **http://rabota.yandex.ru**

Для исключения возможных чрезвычайных ситуаций, связанных с рекомендацией кадровыми агентствами специалистов в ту или иную семью, создана Ассоциация агентств домашнего персонала [http://bishelp.ru/str_podderzki/detail.php?ID=10460]. Одна из целей ассоциации – составление черного списка недобросовестных работников и заказчиков. Среди первых – люди, замеченные в пьянстве, воровстве или страдающие психическими заболеваниями. В список недобросовестных работодателей входят те заказчики, которые были замечены в неоплате услуг агентства, были инициаторами конфликтных ситуаций. Списки открыты лишь для внутреннего пользования членов ассоциации.

По оценкам экспертов, высокие требования сегодня предъявляются к кандидатам на вакансию гувернеров и нянь. Старший менеджер по подбору персонала Ирина Алпатова на телеканале «Доверие» в программе «Шире круг», отвечая на вопрос ведущей: «В процентном соотношении, сколько людей проходит этот строгий отбор?»,– рассказывает: «*Если честно, то человек 20-30 из 100. Отбор достаточно тщательный. Сейчас достаточно много кандидатов. Люди думают, что, не имея образования и без опыта работы, они придут и сразу трудоустроятся. Что касается образования, нельзя сказать, что оно обязательно, но оно является решающим фактором. Если няня идет к грудничку, то это медицинское образование, если постарше – педагогическое. ... Главное, чтобы у няни было желание работать с детьми, любить детей. Чтобы она могла саморазвиваться, стремилась к новым знаниям, изучала новые методики, то есть шла в ногу со своим временем. Именно такую няню, современную, ищут современные мамы».*

Процедура отбора, описная выше, нацелена скорее на выяснение психологической совместимости акторов, на оценку рисков, чем на выяснение профессиональной компетенции нанимаемых работников. Реальная профессиональная компетенция проявляется позже в процессе работы.

Юридически отношения между акторами подтверждаются подписанными договорами: между кадровым агентством – работодателем; наемным работником и кадровым агентством; между работодателем и наемным работником.

Между работодателем, работником и кадровым агентством заключается гражданско-правовой договор возмездного оказания услуг. Кадровое агентство выступает в роли Исполнителя. В договоре с работодателем – физическим лицом оно берет на себя обязательство подобрать соискателей, которые будут соответствовать требованиям

заказчика, и организовать собеседования. В этом договоре прописываются условия замены домашнего персонала в случае болезни, конфликтных ситуаций. Как правило, в рамках одного договора возможны три замены. Если гувернер или няня заболела, то кадровое агентство предоставляет подмену на время болезни. С работниками при обращении в кадровое агентство также заключается договор, на основании которого агентство обязано организовать поиск работодателя.

Как правило, услуги агентства оплачиваются из первой заработной платы, полученной работником. Заключая официальный договор с агентством, Работник и Работодатель становятся потребителями услуг и защищаются Законом о правах потребителя.

За рубежом правовая база в этом отношении более основательно проработана. Договор заключается между тремя субъектами трудовых отношений: работником, нанимателем и кадровым агентством. Соответственно, права работника и работодателя защищаются дополнительно кадровым агентством. У нас же в стране пока возможен только двусторонний договор, поэтому по закону требовать от кадрового агентства материальной ответственности нельзя. Между работодателем и работником заключается так называемый «Трудовой договор с гувернанткой (гувернером) для дошкольника (срочный; с условием об испытательном сроке)», где четко прописываются обязанность, права, компенсации, штрафы и другие тонкие моменты взаимоотношений.

Наем и работа домашнего персонала сопровождается целым рядом неурегулированных моментов и по большему счету работа домашнего персонала, и в том числе домашних воспитателей, находится вне поля налогового и трудового законодательства. Во-первых, заключение работником договора с работодателем (семьей) не влечет за собой запись в трудовой книжке о начале работы по трудовому договору. Работодатели, являющиеся физическими лицами, не наделены правом вносить записи в трудовые книжки работников. Кадровые агентства успокаивают соискателей: *«Если работнику нужно подтвердить сам факт трудоустройства для получения пенсии, ему будет достаточно предъявить трудовой договор»* [Официальный сайт кадрового агентства «Вторая мама»…]. Однако если договор установленным образом не зарегистрирован, то это приведет к тому, что трудовой стаж будет невозможно подтвердить, а работник практически трудится «нелегально», имеет неопределенный правовой статус. Чтобы стаж шел, работодателю необходимо зарегистрировать этот договор в соответствующих органах местного самоуправления (поселковый совет, управа, муниципалитет и др.), затем встать на учет в налоговой инспекции и социальных фондах, а потом ежеквартальной перечислять за работника взносы и отчитываться по установленным законом формам. По мнению экспертов, процент правильно

оформленных договоров минимальный. Практически весь рынок услуг домашнего персонала – нелегальный или полулегальный.

Во-вторых, домашний персонал, и в том числе няня, гувернер, воспитатель, получающий заработную плату от «работодателя», являются неплательщиком налога на доходы физических лиц, что уголовно наказуемо. Коллизия здесь в том, что если договор с работником заключается как трудовой, то налог на доходы в бюджет обязан платить работодатель и ответственность (уголовная) возникает у работодателя. Если трудовой договор не подписывается, то обязанность по уплате этого налога лежит на самом работнике. На практике ни работодатель, ни работник налога не платят.

В-третьих, с 2002 года в России действует система обязательного пенсионного страхования. Плательщиками страховых взносов являются страхователи – лица, производящие выплаты и иные вознаграждения физическим лицам, в том числе физические лица, не признаваемые индивидуальными предпринимателями. Застрахованными лицами являются работники по найму, либо по гражданско-правовому договору. Работодатель не регистрируется в качестве плательщика страховых взносов в части своего домашнего персонала, не выплачивает, предусмотренные законом взносы в Пенсионный фонд РФ и Фонд социального страхования РФ. У работника не формируется пенсионный капитал (страховая и накопительная части) и не формируется пенсионный стаж, у домашнего персонала отсутствуют правовые основания для пенсионного обеспечения по старости.

В-четвертых, работодатель, как правило, не оплачивает работнику больничных листов, не в полном объеме оплачивает отпуск, в результате процесс увольнения зачастую происходит с нарушением трудового законодательства.

Вывод неутешительный – правовой статус гувернера, няни в подавляющем большинстве случаев можно охарактеризовать как «нелегальная трудовая деятельность».

На практике выход из сложившейся ситуации есть. Первый путь – это регистрация работника в качестве индивидуального предпринимателя, на которого возлагается ответственность за все обязательные платежи в бюджет. На наш взгляд, это перспективный путь, поскольку профессия гувернера становится не только защищенной на правом поле, но и приобретает реальный экономический статус. Кадровое агентство всегда вправе потребовать свидетельство о регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, как обязательного документа в составе пакета предоставляемых обязательных документов. Второй возможный путь работодатель – бизнесмен - владелец предприятия нанимает домашний персонал в свою фирму, например на должность менеджера с полным пакетом социальных гарантий. Понятно, что эти действия – добрая

воля самого хозяина, однако такие случаи в практике взаимоотношений есть.

Работодатель, нанимая домашнего воспитателя, находится в большинстве случаев под уголовной ответственностью, как неплательщик налогов, кроме того, открывая свой дом для посторонних людей и допуская их до образования и воспитания ребенка, рискует многим. Именно поэтому иногда он вынужден идти на вынужденное нарушение прав наемного работника, например, устанавливать камеры слежения, дабы держать педагогический процесс под постоянным контролем.

Разделяя наши опасения о нелегальности существующего рынка домашнего образования, Правительство РФ предлагает легализировать граждан, которые оказывают эти услуги и не зарегистрированы как индивидуальные предприниматели путем предоставления патентов. Предполагаются ограничения. Патент будет выдаваться только на полгода. Если работник будет работать больший срок, то он должен регистрироваться в качестве индивидуального предпринимателя. Поскольку, как правило, гувернеры и няни работают в семье более полугода, в такой редакции нововведения ситуацию улучшат ненамного [Аркелян, 2013].

Домашний воспитатель в большинстве случаев, нанимаясь на работу к частному лицу, априори находится под уголовной ответственностью, понимает, что трудовой стаж не идет, он лишен пенсионных накоплений и пенсионного стажа, на него не распространяется социальная защищенность в виде оплаты больничных и т.д., он полностью зависит от настроения, характера и капризов нанимателя. Таким образом, создаются объективные условия, чтобы гувернерами и нянями становились специалисты, для которых неважны социальные гарантии и трудовой стаж: это пенсионеры, студенты, граждане соседних государств, желающие только подзаработать.

Подводя итог, мы можем утверждать, что в Российской Федерации в настоящее время идет формирование института профессиональных гувернеров и нянь-воспитателей. Практическая деятельность гувернера и няни как воспитателей в сфере дошкольного образования может быть и должна быть основана на теоретическом знании, приобретенном в результате длительного обучения, и подтверждена документально, что влияет на профессиональную компетентность и повышает профессиональный статус гувернерства. Деятельность домашних педагогов дошкольного образования, направленная на социально-значимые цели, востребована обществом, признана педагогическим сообществом. Этический код профессии также находится в стадии формирования, шлифуется в процессе взаимоотношений с работодателем. Однако в правовом плане деятельность домашних педагогов не защищена: правовой статус практически отсутствует. Профессиональная мобильность выражена слабо и ограничена только стремлением получать большую заработную

плату у более значимого работодателя. В ситуации, когда спрос на услуги домашнего персонала по воспитанию и образованию дошкольников увеличивается, оплата труда соответствует средней заработной плате по региону, профессия гувернера становится сферой притяжения для педагогов дошкольного и начального образования, медицинских работников. Кроме того, рынок домашнего дошкольного образования в настоящее время не ограничивается только Москвой, Санкт - Петербургом и другими крупными городами, а в связи с образованием гувернерских служб при детских садах – распространяется на прочие территории. Совершенствование законодательной базы, связанной с легитимацией профессий домашнего педагога дошкольного образования, на наш взгляд, должно активизировать процессы формирования этой профессиональной группы.

Библиографический список

Аркелян Е. «Репетиторов и нянь узаконят с помощью патента», газета «Комсомольская правда». Москва, №147 (26157) от12/11/2013.

Дети парк, официальный сайт, URL : http://www.detipark.ru/news/31 (дата обращения 08/11/2013).

Мансуров В.А., Юрченко О.В. Социология профессий: становление дисциплины и перспективы ее развития. В сб. Профессиональные группы: динамика и трансформация / Под ред. В.А. Мансурова. – М.: Институт социологии РАН, 2009

Марченко С. Е. автореферат диссертации «Социокультурные аспекты становления гувернерства в условиях вариативного образования в современной России». Ростов-на-Дону.2003. URL: http://www.dissercat.com/content/sotsiokulturnye-aspekty-stanovleniya-guvernerstva-v-usloviyakh-variativnogo-obrazovaniya-v-s#ixzz2kC2aH2gw (дата обращения 08/11/2013).

Общероссийский классификатор профессий рабочих,должностей служа щих и тари-фных разрядов (ОКПДТР), Постановление Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. № 367 с 1 января 1996 с изменениями и дополнениями с Изменениями № 1, 2, 3, 4, 5 (ИУС 3-97, 11-99, 1-2003, 4-2004, 3-2005). М-2006. URL :

http://www.complexdoc.ru/ntdpdf/541382/obshcherossiiskii_klassifikator_professii_rabochikh_dolzhnostei_sluzhashchi.pdf (дата обращения 08/11/2013).

Официальный сайт Московского филиала АУВПО «Ленинградский университет имени А.С.Пушкина». URL :http://www.lgu-moscow.ru/dop-obraz/guvern.html (дата обращения 08/11/2013).

Описание порядка оказания дошкольных образовательных услуг физическими лицами: индивидуальная трудовая педагогическая деятельность по типу «гувернерства» (Кемеровская модель). URL:

http://www.doshcolniki.ru/doshkobr/modeli/index.php/guvernerstvo/index.php/index.php (дата обращения 08/11/2013).

Официальный сайт кадрового агентства «Альконти». URL: http://www.alconti.ru/rec5.html (дата обращения 08/11/2013).

Официальный сайт кадрового агентства «Вторая мама». **URL:** ttp://www.v-mama.ru/interesting/rabotodatel-rabotnik. (дата обращения 08/11/2013).

Официальный сайт Bonne International/ URL: http://www.bbc.co.uk/russian/business/2010/07/100703_millionaire_fair_moscow.shtml
(дата обращения 08/11/2013).
URL: http://bishelp.ru/str_podderzki/detail.php?ID=10460 (дата обращения 08/11/2013).

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. N 761н г. Москва "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» был утверждены, "Квалификационные характеристики должностей работников образования"» (опубликовано 20 октября 2010 г. Зарегистрирован в Минюсте РФ 6 октября 2010 г. Регистрационный N 18638)

Постановление Правительства России от 03 июня 2013 № 459 от 5 июня 2013. URL: http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70291082/ (дата обращения 08/11/2013).

Письмо Минобрнауки РФ от 04.02.2011 N 03-66 «О применении механизмов частно - государственного партнерства в сфере образования»
URL : http://www.apsc.ru/component/flexicontent/items/item/2285-detsad (дата обращения 08/11/2013).

«Росбизнесконсалтинг» информационное агентство (РБК). a URL : http://rating.rbc.ru/article.shtml?2010/03/19/32740964 (дата обращения 08/11/2013).

«Росбизнесконсалтинг» информационное агентство (РБК). b URL : http://rating.rbc.ru/article.shtml?2009/11/05/32609235 (дата обращения 08/11/2013).

«Росбизнесконсалтинг» информационное агентство (РБК). c URL : http://rating.rbc.ru/articles/2009/08/14/32527403_tbl.shtml?2009/08/14/32527402 (дата обращения 08/11/2013).

«Росбизнесконсалтинг» информационное агентство (РБК). d URL : http://rating.rbc.ru/articles/2009/10/09/32582297_tbl.shtml?2009/10/09/32582292 (дата обращения 08/11/2013).

Собкин В.С., Скобельцина К.Н., Иванова А.И. «Жизненные ориентации родителей детей дошкольного возраста. В сб. Социология образования. Труды по социологии образования. Т. XV. Вып. XXVI /Под ред. В.С.Собкина. -М.: Институт социологии образования РАО, 2011.

Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/education/# (дата обращения 08/11/2013).

РИА Новости (официальный сайт). URL: http://ria.ru/society/20131011/969313469.html#ixzz2k3GMaYE7 (дата обращения 08/11/2013).

Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации. URL : http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.htm (дата обращения 08/11/2013).

Ю.Е.Антонов, г. Люберцы Московской области

ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: РЕТРОСПЕКТИВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ[39]

Система дошкольного образования вышла на пик реформирования в ходе реализации «Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» (утв. Указом Президента РФ от 1 июня 2012 г. N 761). Кризисный цикл на «постведомственном» пространстве (закрытие, реорганизация, перепрофилирование учреждений, ведомственная неразбериха и прочее) сопровождался определенным затишьем на уровне профессиональных требований к педагогам. Многое определяло остаточное финансирование учреждений, авторитарный стиль руководства и низкий уровень зарплат персонала.

В целом ситуация в дошкольном образовании начала меняться к лучшему с ноября 2007 года, когда постановлением Правительства были гарантированы федеральные выплаты компенсаций родителям, дети которых посещают дошкольные учреждения. Это было одним из важных решений проблем долевого финансирования образовательных учреждений в рамках «Концепции модернизации образования на период до 2010 года» (Постановление Правительства РФ от 30.12.2001г). С июля 2013 г. введена в действие еще одна новая программа «Модернизация региональных систем дошкольного образования» (Постановление Правительства РФ № 459 от 3.06.2013). Ее основным назначением является помощь субъектам федерации в достижении к 2016 году стопроцентной доступности дошкольного образования для детей в возрасте от 3 до 7 лет. Программа сейчас в основном затрагивает строительство и реконструкцию зданий детских садов. В перспективе можно предполагать целевые ассигнования на качество оздоровительно-воспитательной работы, оптимизацию развивающей среды и другие задачи.

Как показало наше исследование, педагоги дошкольного образования стали повсеместно отмечать психологические перегрузки на фоне роста бумажного сопровождения программ и повышенных требований к аттестации сотрудников. Педагоги также сетуют на отстраненность общественных организаций и научных сообществ от профессиональных и социальных проблем воспитателей. В этом плане интересно рассмотреть жизненные стратегии «профессионалов» (воспитатель, профсоюзный лидер, ученый) для понимания перспектив профессионализации педагогов дошкольного образования. В течение последних двух лет нами были проведены интервью с профсоюзными лидерами, учеными и воспитателями муниципальных детских садов. Для дальнейшего исследования следует

[39] Статья выполнена в рамках исследования РГНФ (грант 12-03-00490/13)

учитывать, что параллельно по линии Минсоцразвития в рамках концепции «социального патроната» готовятся «патронатные воспитатели» («социальные работники») с подобными воспитателям функциями, но направленные на работу с семьями риска.

Были разработаны гайды для проведения интервью с профсоюзными лидерами, учеными, педагогическими работниками муниципальных учреждений, которые позволяют раскрыть аспекты специфики выбора профессии педагога дошкольной образовательной организации (вход в профессию, критерии отбора), особенности профсоюзной поддержки и научного сопровождения деятельности, выявить некоторые особенности социальной мобильности профессионалов (каналы получения образования и повышения квалификации, мотивы выбора профессии и технологий взаимодействия с ребенком, перспективы профессионального совершенствования), понять особенности профессионального роста, уточнить социальный и профессиональный статус воспитателя (престиж, самооценка), выявить установки и ценности (представление о профессии, о педагогике, о своем месте в профессиональной иерархии), определить типы взаимоотношений с клиентами (родители и дети).

Сегодняшнюю ситуацию в дошкольном образовании педагоги считают более благополучной, по сравнению с 1990-ми гг., когда была серьезная нехватка воспитателей в детских садах, в то время на работу принимали даже специалистов со средним школьным образованием. Уровень образования повышается у педагогического персонала в целом, среди дошкольников наиболее популярными являются специальности: инструктор по физической культуре, социальный педагог, воспитатель, педагог-организатор, музыкальный руководитель. Следует отметить, что рост удельного веса педагогических работников дошкольных образовательных учреждений, имеющих высшее профессиональное образование, связан в том числе с расширением возможностей получить высшее педагогическое образование.
Педагоги, обладающие дополнительным образованием, такие, как музыкальный руководитель, руководитель изостудии, психолог, имеют перспективы подработки как по месту работы, так и вне стен собственного учреждения. В то же время для "обычных" воспитателей такая практика невозможна: "*Воспитатель зажат 36 часами и пересменками. Этого нет у педагогов допобразования. Психолог, логопед, физрук, художник, музрук всегда могут и часто подрабатывают. Старший воспитатель и заведующий ДОУ чаще по месту работы сами организуют студии, кружки и создают творческие коллективы для платных услуг, как в «домах творчества», и, соответственно, на этом зарабатывают. Педагоги в мегаполисах вполне могут подрабатывать нянями в выходные дни в семейных клубах».*

Новым испытанием для многих педагогов дошкольного образования может стать ситуация, когда детские сады и школы будут объединяться в

единые образовательные холдинги: *«Одна из важнейших проблем сейчас - это повальное слияние со школой. Мне воспитатели рассказывают, как директора школ в Москве менторским тоном начинают диктовать условия дошкольным специалистам и руководителям детских садов. Над большинством навис меч увольнения. Некоторым руководителям предлагается «самостоятельно», а реально под административно-психологическим давлением вступить в альянс (холдинг) со школой».*

Следует уточнить, что основную группу штатных педагогических работников муниципальных детских садов составляли и составляют воспитатели различных возрастных групп. В современной дошкольной среде мы условно выделили четыре подгруппы воспитателей: «лидеры», «волонтеры», «мигранты» и «рекруты из смежных профессий». Лидерскими качествами, в том числе способностью «постоять за коллектив» (в экстремальных, конфликтных ситуациях), обладает лишь часть воспитателей. Если в прошлом это были руководители комсомольских организаций, профорги, партийцы, в период кризиса «правдолюбцы», то сейчас это чаще всего представители профсоюзных организаций. В большей части данные лидерские качества подкрепляются образованием, профессиональными знаниями, авторитетом у руководства (заведующей, инспекторов, ученых) и «домашним «тылом» (династия педагогов, авторитет мужа). Лидеры стоят на передовой борьбы (через профсоюзы и/или управляющие советы) с внедрением школьной системы обучения в детские сады, выступают за справедливое распределение стимулирующих надбавок в ситуации введения «холдингов».

Выраженный альтруизм и экстравертированность отмечаются еще у одой подгруппы (в данный период их можно назвать «волонтеры»), количественный состав которой, по мнению экспертов, в перспективе уменьшится в связи с «бюрократизацией»: увеличением количества бумаг, психологической перегрузкой от издержек программного подхода на основе ФГТ, классно-урочной системой. Из данной подгруппы в основном рекрутируются специалисты в волонтерские, благотворительные программы, в меньшей степени и чаще ненадолго - в частные дошкольные учреждения. Благодаря согласованным действиям руководителей органов образования и профсоюзных организаций, большинство представителей данной подгруппы наиболее эффективно повышало свой образовательный уровень (воспользовались явно временным социальным лифтом и после колледжа оперативно закончили педвузы) и профессиональный уровень (переподготовка, повышение квалификации).

Из данной подгруппы и подгруппы «лидеров» наиболее часто шло «внутриколлективное рекрутирование» (карьерный рост) в новые профессии детского сада (старшие воспитатели, логопеды, инструктора по физическому воспитанию, педагоги дополнительного образования, психологи). «Волонтеры» - частые участники профессиональных конкурсов

«Воспитатель года», «Призвание», «Педагогическая симфония»», «Учитель года». Многие из данной группы идут в магистратуру, заканчивают курсы переподготовки по менеджменту, по иностранному языку, информационным технологиям. Для данной подгруппы наиболее характерны «воскресные» (недорогие) подработки за счет индивидуального мастерства (прикладные умения - шитье, вязание, дизайн) или уборки помещений. Ранее «волонтеры» эффективно использовались в летнее время в оздоровительный период на загородных дачах, пионерских лагерях. Представители «волонтеров», как правило, пользуются авторитетом у различных групп родителей, умело организуют оздоровительно-воспитательную деятельность детей, досуги с родителями и корпоративы для персонала.

На протяжении последних лет возникла еще одна подгруппа воспитателей - «мигранты» из числа наших соотечественников из ближнего зарубежья. Уровень притязаний на профессиональный успех у данной группы занижен. С 2005 года в Москве отмечался рост «вахтового метода» работы воспитателей с общежитским проживанием. Информанты отмечают, что в ряде московских ДОУ состав воспитателей, например, из Чувашии, Ставрополья достигает 70-80% от всего персонала. Хотя московские власти запрещают такой «вахтовый метод». Условно к маятниковым мигрантам также можно отнести часть воспитателей из Подмосковья (Балашихи, Люберец, Одинцово, Подольска и других), которые составляют костяк полупрофессионалов в ряде московских учреждений.

Четвертую группу составляют «рекруты из смежных профессий», часто из начальной школы. Данную тенденцию можно было наблюдать уже в 1990-е гг., когда в детские сады иногда попадали гуманитарии из общественно-научной и педагогической среды (вузовской, школьной, студийной). Многие из них задерживались ненадолго, так как основной задачей для них было сопровождение в детский сад собственных детей. Затем некоторые из них переходили в группу частных репетиторов и гувернеров. Анализ профессиональных биографий участников конкурсов «Воспитатель года России» за последние пару лет показывает, что в дошкольную профессию достаточно активно рекрутируются учителя начальных классов и учителя-предметники (например, русского языка и литературы, биологии). Один из информантов так прокомментировал ситуацию: «*В нашем детском саду подавляющее большинство педагогов пришли из других областей. Например, два педагога переквалифицировались из учителей начальных классов, три педагога - учителя предметники из средней и старшей школы. Есть также представители и других профессий. Однако почти все на данный момент или закончили, или завершают обучение по направлению дошкольная педагогика*».

При интенсивном переходе к «школьным холдингам» в Москве прогнозируется, что «рекруты из смежных профессий» не просто станут занимать солидную долю среди сотрудников дошкольного учреждения, но и

будут чаще практиковать совместительство в школе и детском саду при введении почасовых оплат. Символический ресурс данной подгруппы достаточно высок, по сравнению с остальными вышеуказанными подгруппами, о чем говорят и зарубежные исследования. Представители данной группы чувствуют себя уверенно, зачастую воспринимаются с большим доверием родителями и руководством дошкольных учреждений. Хотя, как показывает практика, далеко не всегда они обладают знанием возрастных особенностей детей дошкольного возраста.

Выбор профессии «педагог дошкольного образования» выглядит скорее эмоциональным и спонтанным: «по примеру подруги», «ради маленького ребенка при устройстве в детский сад», «случайно»: «*На последних двух курсах педуниверситета параллельно с учебой работала учителем истории в одной из московских школ. Потом был перерыв педагогической деятельности, связанный с рождением ребенка. Через несколько лет вышла на работу в детский сад. Работа заинтересовала и возникла потребность получить профессиональное образование в области дошкольной педагогики*».

Хотя встречаются и случаи осознанного выбора, когда педагоги дошкольного образования чувствуют в себе интерес к данной профессии, необходимую ответственность, любовь к детям: «*Профессия педагога в должности методиста дошкольного воспитания и образования детей заинтересовала меня, прежде всего, своей многогранностью. Мне она дает профессиональные знания по педагогике, психологии на всех этапах взросления человека, знания по социологии, широкую эрудицию в области всех видов искусства, личностные лидерские и коммуникативные качества*». Как и в других профессиях социального слоя интеллигенции, важное значение имеют профессиональные династии: «*Моя тётя работала учителем русского языка и директором школы в Ивановской области... В нашей семье всегда трепетно относились к детям*».

Одним из важных условий горизонтальной мобильности профессионалов в дошкольной сфере становится переход на работу из муниципальных ДОУ в ведомственные дошкольные организации (например, ДОО «ОАО РЖД», «Управления делами Президента», НПО им.В.М. Хруничева и другие). Еще одним каналом вертикальной мобильности является переход на работу в частные структуры (гувернерство, частные детские сады), хотя престижность современных частно-государственных партнерств (далее - ЧГП) у респондентов вызывает сомнение, особенно в части профессиональной, правовой и социальной защиты.

Профессиональный педагогический рост в муниципальном ДОУ ориентирован на возможность воспитателей стать старшими воспитателями или педагогами дополнительного образования: физкультурными работниками, социальными педагогами, музыкальными работниками. Среди педагогов дополнительного образования свыше 30% совмещают основное

место работы в детском саду с работой в различных студиях, художественных школах и домах творчества [Антонов, 2013, с.29-30]. С открытием новых дошкольных учреждений в Москве и Подмосковье воспитатели из резерва становятся заведующими, руководителями структурных подразделений, старшими воспитателями и приводят с собой знакомых сотрудников, которые тоже часто занимают новые более «престижные» должности (физкультурных руководителей, психологов, логопедов).

Основным каналом профессионального роста большинство опрошенных считают получение высшего образования. Об этом говорят их биографии, когда после педучилища или непрофильного вузовского образования респонденты получали высшее дошкольное образование: «*Первые шаги в должности методиста детского сада принесли понимание того, что нужны знания, хорошие знания, не только по педагогике и психологии, но и в смежных науках, в области искусства*»; «*Когда же начала работать в ДОУ, возникла потребность получить качественные знания в ходе практической деятельности. Мой профессиональный рост продолжила в стенах МПГУ*».

Важной линией профессионального роста воспитателей является административный рост. В данное время открываются возможности через кадровый резерв специалистов (внешние связи) становится руководителями ДОУ, специалистами информационно-методического кабинета, инспекторами управления образования: *«Старший воспитатель районного ДОУ, методист ведомственного детского сада, методист РОНО, заместитель директора НГОУ. Причины смены мест работы не только материальные, но и желание профессионального роста и личностный фактор. Наиболее важным фактором смены места работы для меня всегда была возможность творческой свободы, доверие руководителя».*

Особую роль респонденты видят также в качественном повышении квалификации. Большинство специалистов повышают квалификацию в обязательном порядке один раз в 3-5 лет. Некоторые педагоги имели возможность участвовать во множестве научных конференций и семинаров: «*Встречи с зарубежными коллегами, поездки в Нидерланды, Германию, переписка с итальянскими педагогами, семинары с участием коллег из Франции, США, Германии, Голландии, Италии, чтение первоисточников в Ленинской библиотеке, интенсивное учение позволили успешно освоить, адаптировать и применить на практике метод научной педагогики Марии Монтессори в детском саду России».*

Характеризуя свои отношения с родителями, воспитатели отмечают повышенную требовательность родителей. Часто говорилось о том, что большая часть детей развивает свои способности в разнообразных учреждениях дополнительного образования по инициативе родителей. Как описывает наш респондент: «*Родители требовательны к детям, они хотят,*

чтобы дети развивались. Сами родители очень развиты и сознательны. Они сами нам приносят новейшие материалы со всех концов света, интересные развивающие игры. Родители не могут не принимать участие в процессе воспитания и обучения. Дубненские родители знают тенденции и требования школы и хотят как можно лучше подготовить своих детей. Требование создать Центры развития ребенка исходили от родителей, это был общественный заказ наукограда» [Antonov, 2013, p.30-31].

***

Профессиональные стратегии воспитателей и технология конструирования социального статуса профессиональных групп педагогов дошкольных образовательных организаций, по-видимому, должны создаваться с учетом влияния таких социальных акторов, как государство, профсоюзные и общественные организации, СМИ, рыночная система хозяйствования. Анализ деятельности ученых, профсоюзных лидеров, воспитателей сферы дошкольного образования показал, что им приходилось и приходиться добиваться статусного положения за счет профессионального самосовершенствования и участия в экспертных, административных и научных сообществах. Отчасти профессионалы приступили в последние годы к созданию новой страты в системе социальной стратификации посредством налаживания международных и федеральных связей, поддержания конструктивного образа группы в отношениях с родителями и через регулирование поведения членов группы на основе механизма позитивных санкций.

Библиографический список

«Аналитический сборник о состоянии системы общего и дошкольного образования и кадровом составе работников дошкольных образовательных учреждений и учреждений, реализующих программы общего образования»(отдел по вопросам общего образования ЦС Профсоюза народного образования и науки РФ, июль ,2012)

Антонов Ю.Е. Особенности изменения социального статуса воспитателей дошкольных образовательных организаций. /Управление ДОУ №7,2013,С.29-30.

Бринккъер Ульф, Норгольм Мортель Какая связь между практической деятельностью человека и сопутствующим ей дискурсом? Обсуждение статуса практической теории /Профессии. doc . Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри / под. ред. Е. Ярской-Смирновой, П. Романова.М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2007.-с.11-29.

Мансуров В.А., Юрченко О.В. Социология профессий. История, методология и практика исследований./Социс,№5,2009,с.35-46.

Собкин В.С., Гумен Е.С. Особенности отношений воспитателей детских садов к детям. /Социология образования. Труды по социологии образования

/под. ред В.С. Собкина. М.: Институт социологии образования РАО,2011г.-Т. XV Вып. XXVI/с.135-145

Antonov Yuri E., Gorbunkova -Bazhenova Maria Peculiarities of attitudes to work of pre-school educators in science cities to the prospects of their profession. Russian sociology in the period of crisis, critique and changes / Ed. by V.A. Mansurov. – Moscow: RSS, 2013. 531 pp. 1 CD ROM Moscow-Torino, pages25-31.

Bryan S.Turne. Status. Open University, Milton Keynes, 1988).[Электрон. ресурс] /Перевод с англ. и редакция В.И. Ильина.

С. В.Лелюхин, Саратов

ОПТИМИЗАЦИЯ СЕЛЬСКОЙ ШКОЛЬНОЙ СЕТИ И ЕЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГРУППЫ УЧИТЕЛЕЙ

Тенденция сокращения числа малокомплектных школ не является исключительно российской, она характерна для многих стран с переходной экономикой: Армении, Болгарии, Венгрии, Латвии, Румынии, Украины, Эстонии [Coupe, 2011]. На принятие решения о закрытии малокомплектных школ влияют такие социально-экономические факторы, как спад рождаемости, значительное уменьшение численности учеников в классах и снижение количества учеников на одного учителя, а консолидация школ позволяет сократить общие затраты на образование. Но для 92% российских учащихся зона территориальной доступности ограничивается местом их проживания [Константиновский, 2008]. Дети, как правило, учатся там, где они живут, и в ответ на угрозу закрытия школ родители протестовали в Москве, в Ульяновске, в малых городах и сёлах забайкальского и приморского краёв [Чиликова, 2008].

Географический диапазон протестных акций показывает, что к результатам оптимизации школьной сети не равнодушны как в городских, так и в сельских школах, как в малых городах, так и в мегаполисах. Но если городские семьи, как правило, успешно преодолевают территориальные барьеры доступности образования, то для сельских семей оптимизация ставит под вопрос доступность образования как такового.

Внедрение программы оптимизации школьной сети осуществлялось в рамках «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года», утвержденной приказом Минобразования России от 11.02.2002 № 39 [Концепция, 2004]. Обеспечение сельским школьникам равных возможностей в получении качественного общего образования предполагало осуществление специальных мер по поддержке сельской школы, включая её реструктуризацию. Из-за демографического спада произошло сокращение контингента учащихся практически на одну треть и эта тенденция создала предпосылки для внутрисистемного маневра ресурсами в целях рационализации сети общеобразовательных учреждений. И хотя Концепция гарантировала, что в переходный период своего развития страна должна разрешить свои назревшие социальные и экономические проблемы не за счет экономии на общеобразовательной и профессиональной школе, но на практике не обошлось без создания социальных проблем в результате закрытия малокомплектных школ.

Согласно данным исследований, только в 2003-2008 годах были закрыты 4,5 тысячи малочисленных школ в сельской местности [Поташник, 2001], а доля сельских школ в общем количестве учреждений общего образования в нашей стране составляет 70% [Каримов, 2011]. Среди мер

обеспечения доступности образования для детей из сёл, лишившихся школ в результате оптимизации, было предложено использование школьных автобусов. Однако не все школы в результате были ими обеспечены, их эксплуатация потребовала дополнительных денежных средств и была осложнена погодными условиями весной и осенью из-за отсутствия асфальтированных дорог или их низкого качества [Поташник, 2011].

Необходимо отметить, что сельская школа обладает особым укладом жизни и спецификой развития, являясь социокультурным центром села [Каримов, 2011]. Учителя в сельской местности работают в сложных социальных контекстах. Села массово превращаются в «опустевшие дыры», в которых нет работы, народ спивается, молодежь уезжает в город, в селе остаются одни старики. Среди учителей преобладают люди старшего и пенсионного возраста, а выпускники педагогических специальностей вузов не хотят переезжать из города на работу в село, даже если они приехали из сельской местности [Лелюхин, 2012].

Эта ситуация объясняет выбор результатов оптимизации сельской школьной сети в качестве исследовательской проблемы, учителей сельских школ как объекта нашего исследования, а его предметом стало изучение оценок происходящих изменений и действий профессионалов, предпринимаемых ими в сложившихся условиях. Подобный фокус исследовательского интереса характерен для неовеберианского подхода, в рамках которого изучаются различные, включая конфликтные аспекты отношений между государством, рынком, профессиями и гражданами [Романо, 2009]. Мы использовали следующие методы исследования: глубинное интервью, нарративное интервью и открытое интервью с использованием методологии свободных ассоциаций.

Глубинные интервью с экспертами (N = 40) были проведены в мае-июле 2011 года в Москве и Саратове. Нашими информантами были руководители системы образования, представители органов исполнительной власти, преподаватели школ и вузов, представители СМИ, политических партий и общественных организаций. Исследование было выполнено в рамках проекта «Гражданское общество: заказ на «лучшую инновационную школу», реализованного нами с использованием средств государственной поддержки, выделенных «Институтом общественного проектирования» в качестве гранта в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации от 08 мая 2010 года №300–рп [Лелюхин, 2011].

Биографический метод, являющийся разновидностью этнографического подхода к кейс-стади [Романов, 2008], позволил нам сосредоточиться на изучении опыта учителей средней школы села Прокудино Аткарского района Саратовской области. Мы провели нарративное интервью [Ядов, 2011] с директором школы и открытое интервью с использованием методологии свободных ассоциаций [Паутова, 2007] с учениками школы (N=20) в ноябре 2012 года. В период с 2006 года по

2012 год учителя и работники этой сельской школы, противодействуя её закрытию, усыновили детей-сирот. Аналогичный по содержанию профессиональный активизм был выявлен нами ещё в двух регионах страны, в Пензенской области и в Чувашской республике [Кузин 2012; Куликов, 2009].

Экспертная оценка результатов оптимизации сельской школьной сети

Доминирующая оценка экспертов, за исключением мнений двух информантов, принадлежащих к группе руководителей системы образования, состоит в том, что оптимизация школьной сети не решила поставленной задачи обеспечения доступности качественного образования. С её помощью удалось достичь лишь «*минимизации затрат на систему образования*» (интервью 1), причем «*никто не показал, что эти сокращенные средства пошли на развитие того, что хорошо. Пока мы ограничились тем, что сократили, галочку поставили и всё*» (интервью 2).

Среди экспертов-чиновников образовательной системы были сторонники как «безоговорочной поддержки оптимизации», так и «ограниченной поддержки оптимизации». В качестве аргумента в пользу оптимизации приводилась оценка низкого уровня профессионализма учителей в сельской местности: «*Я считаю, что в том же удаленном районе Саратовской области слишком тяжело проводить обучение на том же уровне, на котором бы провели тот же материал, тот же кусок знаний в более развитом районе*» (интервью 6).

Оправданность стратегии «ограниченной оптимизации» базируется на допустимости её только для школьников старших классов: «*когда дети находятся в начальной школе, возить их неправильно. Они должны быть приближены к семье. Значительную роль здесь должно играть семейное воспитание. Но когда дети переходят в среднюю, а особенно в старшую школу, когда на первый план выходит углубленная подготовка по профильным предметам, понято, что малокомплектная школа в силу своей оснащенности, отсутствия конкурентной педагогической среды обеспечить соответствующий уровень образования не может*» (интервью 7).

Легитимация экспертами отказа от оптимизации сельской школьной сети основывается на ряде факторов. Во-первых, недопустима экономия на школьном образовании: «*Нельзя экономить ни на детях, ни на женщинах, ни на детстве, ни на здоровье. Это чревато очень плохими последствиями*» (интервью 3). Этот фактор акцентирует внимание на превалировании социальных последствий в оценке реформирования сферы образования над экономическими.

Во-вторых, существует «*опасность лишиться сельской школы*» (интервью 4), а этого не должно произойти, поскольку «*пусть даже*

остается три человека в школе малокомплектной, но она существует, она остаётся центром села» (интервью 5). В этом факторе отражены особенности культурных последствий преобразований.

В-третьих, угроза лишения особой атмосферы общения в малых школах, которой лишены большие школы: «*Я вообще против больших школ. Я считаю, что школа – это живой организм, это семья. Если подходить к школе, как пытаются подходить сейчас, то школа – это образовательный конвейер*» (интервью 8). Психологический по своему содержанию третий фактор противопоставляет положительное качество малых школ отрицательным качествам школ больших.

Экспертами высказано мнение, что решение о закрытии малокомплектной школы должно базироваться на оценке того, «*насколько качественно организован процесс в этих укрупненных школах. Потому что можно перевести детей из одной школы в другую, а если учебный процесс не улучшится, ничего хорошего из этого не будет*» (интервью 9). Эксперты отмечают важность анализа грамотности учеников сельских школ и выявления причин низких показателей, «*…много ли второгодников, или когда дети в основном учатся на тройки. Должен пройти полнейший грамотный анализ руководства и, возможно, поменять руководителя, преподавательский состав, но школы закрывать не надо*» (интервью 10).

Эксперты отмечали случаи высоких показателей успешности сельской школы. Так, одна из них привела случай из профессиональной практики своего однокурсника, работающего на протяжении 40 лет в малой школе в окрестностях города Балашова, районного центра Саратовской области: «*Из 25 выпускников этой школы 24 поступают в вузы и сильно продвигаются в жизни. Там такой хороший, мощный, давно работающий коллектив, который порождает следующее поколение учителей, тоже мощных и хороших, дети которых вполне социально и образовательно продвинуты и, как мне кажется, везде могут быть успешны. Однозначно сказать нельзя. Я бы попробовала в экспериментальном режиме в каких-то местах это сделать. И первое, что я бы сделала, это посмотрела бы качество образования и в маленькой, и в большой школе и подумала бы, кого к кому надо присоединять*» (интервью 11).

Структуру анализа полученных в интервью данных мы основывали на трех профессиональных функциях учителей: организационной, воспитательной и образовательной. Экономические изменения в организации деятельности учителей в результате оптимизации школьной сети связаны с минимизацией общих затрат на образование, а культурные последствия - с угрозой лишения российских сёл школы как культурного центра.

В воспитательном аспекте возможно создание некомфортных условий для детей младшего школьного возраста, если они будут вынуждены переехать в другой населённый пункт для учёбы, поскольку для них важно участие родителей в их повседневной жизни. В образовательной сфере

необходима разработка понятных адекватных критериев оценки качества образования вне зависимости от территориального расположения школы, в городе или в селе. На основе оценок этих показателей, с точки зрения экспертов, должны приниматься решения о закрытии школ, выборе базовой школы в условиях осуществления политики оптимизации школьной сети.

Опыт профессионального активизма учителей, направленный на предотвращение закрытия малокомплектной школы (анализ случая)

На основе анализа материалов, опубликованных в федеральных и региональных СМИ за период проведения реформы, мы выявили три примера профессионального активизма сельских учителей в ситуации угрозы закрытия сельской школы как малокомплектной: в Саратовской области, в Пензенской области и в Чувашской республике. Все выявленные случаи объединяет единая стратегия - усыновление работниками школ детей-сирот из детских домов, интернатов и приютов.

Село Прокудино Аткарского района Саратовской области было выбрано нами для кейс-стади в силу типичности и большей доступности случая из трех выделенных нами. Начиная с 2006 года, семь педагогов и трое школьных работников прокудинской школы усыновляли детей из аткарского приюта «Доброта». В ноябре 2012 года в школе было 23 приемных ребёнка из 48 учеников. А всего за эти годы семьи обрели 30 ребят.

Спустя два-три года после первых усыновлений, педагоги школы заслужили доверие отдела опеки аткарской администрации: «*Первое время проверки у нас были одна за другой. Но постепенно страсти улеглись, контролирующие органы стали относиться к нам с доверием, и мы очень им за это благодарны»* (С. Зонова, директор школы). В последние годы специалисты отдела опеки просят педагогов принять в их семьи брошенных детей уже не из приюта «Доброта», прекратившего своё существование за ненадобностью благодаря прокудинским учителям.

Об учителях школы, взявших на воспитание сирот, в течение шести лет (с 2006 по 2012 гг.) сообщали и саратовские филиалы печатных периодических изданий («Аргументы и факты», «Комсомольская правда», «Новая газета»), и центральные телеканалы («ВГТРК», «НТВ»). Школа была для корреспондентов СМИ желанным ньюсмейкером. Если в первые годы журналистов привлекал сам поступок учителей, то со временем их стало интересовать, не отказались ли учителя от принятых на себя обязательств по воспитанию детей, бывших сирот. Журналисты были способны обмануть приемных родителей ради того, чтобы вызвать их на откровенный разговор, были фокусированы на сложностях личной жизни детей, а не на особенностях профессиональной деятельности учителей: «*Чего только не писали про нас и не говорили. Что взяли мы детей ради денег, что это было шагом отчаяния во имя спасения работы. Просмаковали все страшные*

подробности из нелегкого детского прошлого, а ведь мы поделились ими по секрету. Представьте, каково это было читать нашим ребятам! Да спасти мы хотели не только себя, а всё село, ведь деревня без школы обречена на гибель» (С. Зонова, директор школы).

Обращаясь к изучению структуры повседневного мышления детей, мы исходили из того, что мир перед индивидуумом предстает в его собственном переживании и интерпретации. Чтобы понять настроение детей, мы использовали метод ассоциативного эксперимента. Не травмируя информантов назойливыми вопросами, выделяя среди них приемных детей, мы провели исследование анонимно. Мы просили ребят сравнить свое актуальное внутреннее состояние со временем года.

При изложении ассоциаций и мотивов выбора образа, дети высказывались практически всегда только позитивно. Они сравнивали свое состояние с весной, потому что «*на душе тепло, весело, меня окружают любящие меня люди. Весна – это расцвет, энергия, сила, процветание*». Они сравнивали себя с летом, когда «*красивая, интересная жизнь. Летом каждый день праздник*». И всё-таки, мы установили один случай негативных ассоциаций, когда на душе у ребёнка бывает осень: «*Это когда журналисты и СМИ приезжают к нам в школу и «достают» вопросом приёмных детей «Как вам в семье?». Или ещё хуже, снимают нас и показывают по телевизору, что мы приёмные дети*».

Для интерпретации полученных данных мы использовали теорию капиталов П. Бурдьё [Бурдьё, 2002]. Накопление прокудинскими учителями культурного капитала проявилось в форме сохранения их профессиональных позиций. Культурный символ села – школа - сохранен как культурный капитал в объективированном состоянии. Во время визита в Саратовскую область в сентябре 2012 года премьер-министр Российской Федерации Д. Медведев посетил сельскую школу в Энгельсском районе и отметил: «Школа современная, хорошая. Есть школа – есть село, есть деревня. Нет школы – всё, конец, деревня умирает. Поэтому образовательные учреждения должны сохраняться, их оптимизация, которая идёт, естественно, не может приводить к бездумному механическому сокращению так называемых малокомплектных школ» [Горевая, 2012: 1-2]. В этом выводе - признание негативных культурных последствий в результате поспешной деятельности по оптимизации школьной сети.

Попав на воспитание в семьи учителей и школьных работников, дети смогли накапливать социальный капитал посредством формирования сети связей, необходимых для материальной и символической прибыли. Культурный капитал учителей и социальный капитал учеников конвертировались в сохранение профессиональной занятости учителей.

Отказ от активизма профессиональной группы привел бы к лишению школы статуса общеобразовательной, а со временем переводу ее в статус исключительно начальной. Это привело бы к постепенному, но

значительному сокращению штатных единиц учителей. Для сокращенных учителей было бы только два выхода: выезд из села с сохранением, по возможности, работы по профессии, или отказ от профессии учителя, если продолжать жить в селе. Для прокудинских детей получение общего образования было бы возможно только при условии продолжения обучения в школах Аткарска или Саратова, с проживанием в арендуемой квартире без родителей, ранним взрослением, или выезд из села семей, в которых есть дети школьного возраста.

Полевое исследование, проведенное нами, подтвердило легитимацию недопустимости практики экономии денежных средств на школьном образовании, угрозы ликвидации села из-за закрытия школы и лишения особой атмосферы общения в малых школах, раскрытую экспертами в ходе глубинного интервью. Активизм профессионалов в исследованном нами случае предотвратил угрозу закрытия сельской школы, и их пример является локальным случаем самоорганизации профессиональной группы сельских учителей. Проявив себя как фактор социальной интеграции [Гадеа, 2011], они доказали свою способность к коллективным действиям, к производству историчности, что отличает профессиональные группы от других коллективов. Свое поведение прокудинские учителя выстроили в соответствии со знаниями и ценностями, на которые влияет принадлежность к профессиональной группе.

Описание полевых данных:

Интервью 1. М., Москва, главный редактор педагогического журнала.
Интервью 2. Ж. Саратов, обозреватель газеты.
Интервью 3. Ж., Саратов, член Общественной палаты области.
Интервью 4. Ж., Москва, обозреватель газеты.
Интервью 5. Ж., Москва, заместитель главного редактора педагогического журнала.
Интервью 6. М., Саратов, проректор педагогического вуза.
Интервью 7. М., Саратов, заместитель министра образования правительства области.
Интервью 8. Ж., Москва, директор школы.
Интервью 9. М., Москва, доцент педагогического университета.
Интервью 10. Ж., Москва, методист центра образовательного права.
Интервью 11. Ж., Саратов, профессор университета.

Библиографический список

Бурдьё П. Формы капитала // Экономическая социология. 2002. Том 3. № 5. С. 60-74.

Гадеа Ш. Социология профессий и социология профессиональных групп. За изменение перспективы // Антропология профессий, или

посторонним вход разрешен. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2011.

Горевая И. Дмитрий Медведев: «Живет школа – живет село» // Наше слово. 2012. № 96, С. 1-2.

Каримов Р.Ю., Борисенко Н.В. Наша сельская школа // Народное образование. 2011.№ 5, С. 62-66.

Константиновский Д.Л. Неравенство и образование. Опыт социологических исследований жизненного старта российской молодежи (1960-е годы – начало 2000-х). - М.: ЦСП, 2008.

Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года. М.: ЦГЛ, АПК и ПРО, 2004.

Кузин А. Школу удочерили // Российская газета-Неделя - Волга-Урал: ежедн. интернет-изд. 2012. 22 фев. URL: http://www.rg.ru/2012/02/22/reg-pfo/shkola.html (дата обращения: 08.04.2012).

Куликов А., Саванкова Н. Большая разница. // Российская газета-Неделя: ежедн. интернет-изд. 2009. 22 окт. URL: http://www.rg.ru/2009/10/22/eksperimenty.html (дата обращения: 08.04.2012).

Лелюхин С.В. Молодой учитель: проблемы вхождения в профессию и их преодоление // Кадровик. 2012. № 10. С. 114-118.

Лелюхин С.В., Печёнкин В.В., Кукушкин М.А., Дегтярёва Н.В. Гражданское общество: заказ на «лучшую инновационную школу». Саратов: ИП Моисеева, 2011.

Паутова Л.А. Ассоциативный эксперимент: опыт социологического применения // Социология: 4М. 2007. № 24. С. 149-168.

Поташник М.М. «Лучше с умным потерять, чем с дураком найти» // Народное образование. 2011. № 9. С. 16-22.

Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. Методы прикладных социальных исследований. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2008.

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

Чиликова Л. Власти Ульяновской области опубликуют программу оптимизации школ // Российский образовательный портал Минобрнауки РФ. 2010. URL: http://www.school.edu.ru/news.asp?ob_no=76197(дата обращения: 08.04.2012).

Ядов В.А. Стратегия социологического исследования: описание, объяснение, понимание социальной реальности. М.: Издательство «Омега-Л», 2011.

Coupe T. Is School Network Optimization An Opportunity for Education in Transition Countries // Free Forum for Research on Eastern Europe and Emerging Economies. 2011. Nov. 7 URL: http://freepolicybriefs.org/2011/11/07/is-school-network-optimization-an-opportunity-for-education-in-transition-countries/ (дата обращения: 08.04.2012).

Е.А.Коган, Москва

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПЕДАГОГОВ РАБОТОЙ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛАХ

В России уже не первый год проводится модернизация системы образования, направленная на создание принципиально новой образовательной среды, где каждый человек смог бы получить качественное образование, независимо от социального статуса и возраста. Ключевая роль в новой системе образования отводится учителям. Поэтому одна из главных задач сегодняшнего дня — создать привлекательные рабочие места, как для опытных педагогов, так и для молодых специалистов.

Сегодня учителя общеобразовательных заведений работают в очень сложных условиях. Престиж этой профессии на данный момент очень низкий, что обусловлено в первую очередь материальным аспектом. В то же время сложнее становится и сама работа учителя, поскольку ни семья, ни общество не оказывают на поведение школьников прежнего влияния.

Несмотря на то, что вопросы удовлетворенности учителей своим трудом изучались и в предыдущие годы, тем не менее мы посчитали необходимым вновь к ним вернуться в рамках нашего исследования.

В 2012 году был проведен анкетный опрос учителей города Москвы.

В опросе приняли участие 100 человек из 3-х московских школ, из них 30% учителей работают с начальным классами, 52% - со средними и 18% - со старшими классами. Возрастной состав учителей распределился следующим образом: до 35 лет – 24%, от 36 до 45 лет - 30%, от 46-55 лет - 28% и старше 55 - лишь 18% учителей.

Подавляющая часть учителей имеет как общепедагогический, так и трудовой стаж на текущем месте работы свыше 7 лет (82%), остальные 18% обладают меньшим стажем (от полугода до года – 4%, от года до 3-х лет – 6%, от 3-х лет до 7 – 8%).

Опрос показал, что наиболее важными аспектами в работе учителей являются заработная плата (45%) и уважение к их труду, доверие к ним в обществе (43%).

Каждый третий опрошенный отметил значимость таких аспектов, как возможность творчества, благоприятные взаимоотношения с администрацией и наличие хорошей материально-технической базы. Самостоятельность и свобода в деятельности, профессиональный рост, своевременное составление расписания важны для 27% респондентов. Остальные параметры – благоприятные взаимоотношения с учениками, с коллегами, нематериальное стимулирование и карьерный рост отметил каждый четвертый участник опроса. Наиболее важные аспекты в работе учителей приведены в Таблице 1.

Таблица 1

Наиболее важные аспекты в работе учителей

Показатель	Количество ответов	В процентах к общему числу ответов (%) *
Заработная плата	45	45
Уважение, доверие	43	43
Возможность творчества	33	33
Благоприятные взаимоотношения с администрацией	33	33
Наличие материально-технической базы	33	33
Самостоятельность, свобода	27	27
Профессиональный рост	27	27
Своевременное составление расписания, плана мероприятий	27	27
Благоприятные взаимоотношения в коллективе	25	25
Благоприятные взаимоотношения с учениками	25	25
Нематериальное стимулирование	25	25
Карьерный рост	25	25
Всего	368	

*В данном вопросе можно было выбрать несколько вариантов ответа, поэтому сумма составила более 100%.

Следует отметить, что заработная плата имеет большее значение для учителей в возрасте до 45 лет, а уважение и доверие наиболее значимо для представителей старшего поколения, что представляется достаточно логичным.

Полученные результаты удовлетворенности работой педагогов общеобразовательных учреждений в целом достаточно оптимистичны. Если рассматривать в целом, то согласно полученным данным, 62% скорее удовлетворены своей работой, и лишь 2% - полностью довольны. Каждый пятый опрошенный не удовлетворен своей работой. Данные об удовлетворенности педагогов работы приведены в таблице 2.

Таблица 2

Удовлетворенность педагогов работой в общеобразовательном учреждении

Варианты ответов	Количество ответов	В % к общему числу ответов
Полностью удовлетворен	2	2
Скорее удовлетворен	62	62
Скорее неудовлетворен	16	16
Совсем не удовлетворен	6	6
Затрудняюсь ответить	14	14
Всего	100	100

Среди педагогов старше 35 лет доля лиц, “скорее удовлетворенных” своей работой в общеобразовательном учреждении, выше, чем среди учителей моложе 35 лет: около 46% и 16% соответственно. Учителя старших возрастных групп, составляющие основу учительских коллективов как правило, работают по призванию и “прирастают к школе всей душой”, воспринимают школу, как “родной дом”. Но и в той, и другой возрастных группах учителей доля тех, кто “полностью не удовлетворен” своей профессией, лишь 6%. Число тех, кто затруднился ответить на данный вопрос, составляет 14%.

Учитывая сложную ситуацию в сфере школьного образования, этот результат можно считать достаточно хорошим, но неоднозначным.

Какими же аспектами труда в наибольшей степени довольны и не довольны учителя? Полученные данные сведены в таблице 3.

Таблица 3

Удовлетворенность педагогов различными аспектами работы

	полностью удовлетворены	скорее удовлетворены	скорее не удовлетворены	совсем не удовл.	Итого
Заработная плата	25	30	30	15	100
Уважение, доверие	15	25	45	15	100
Возможность творчества	20	40	25	15	100
Взаимоотношения с администрацией	10	30	35	25	100
Наличие материально-технической базы	10	35	50	5	100
Самостоятельность, свобода	20	35	30	15	100
Профессиональный рост	30	45	25	0	100

Своевременное составление расписания, плана мероприятий	10	35	45	10	100
Взаимоотношения в коллективе	20	40	25	15	100
Взаимоотношения с учениками	30	35	25	10	100
Нематериальное стимулирование	35	35	20	10	100
Карьерный рост	15	30	35	20	100

Исследование показало, что учителя общеобразовательных школ в наибольшей степени не удовлетворены степенью уважения и доверия к их труду и профессии (60%), взаимоотношениями с администрацией (60%), материально-технической базой (55%), своевременным составлением расписания, плана мероприятий (55%) и карьерным ростом (55%).

Несмотря на то, что уровень заработной платы в последние годы начал повышаться, престиж профессии учителя, к сожалению, остается низким, так как, начиная с 90-х годов и до последних лет, эта профессия была малооплачиваемой и непривлекательной для молодежи. Для изменения отношения общества к этой профессии, формирования ее позитивного имиджа, необходима активная долговременная работа государства по улучшению ситуации в сфере образования.

Следует отметить, что у многих респондентов возникают сложности при взаимодействии с администрацией школы. Отношениями с администрацией учителя во многом не удовлетворены в силу того, что те ставят не вполне конкретные цели («*часто не знаю, что от меня ожидают*»), что приводит к высокому числу отрицательных отзывов со стороны руководства.

Состоянием материально-технической базы также не довольны более половины опрошенных (55%). При этом следует отметить, что 50% скорее не удовлетворены, а крайне недовольных всего 5%.

Обращает на себя внимание тот факт, что у многих учителей вызывает напряжение несвоевременность составления расписания и планирования мероприятий. Это очень затрудняет их работу, вызывая психологический дискомфорт.

Представляют также определенный интерес ответы учителей на вопросы, связанные с перспективами карьерного роста. Ответы на поставленный вопрос распределились следующим образом: чуть больше половины учителей (60%) знают о существовании в школе возможностей карьерного роста, но 55% признали, что за последний год их возможности продвинуться по карьерной лестнице так и не увеличились. Возможно, это связано и с тем, что около 1/3 учителей не проявляют инициативы, которая выходит за рамки их непосредственных обязанностей.

Взаимоотношения с детьми, напротив, удовлетворяют большинство опрошенных учителей (75%). Среди молодых преподавателей удовлетворенность от взаимоотношений с детьми даже чуть выше, чем у "старших товарищей" – 38% и 34% соответственно. Вероятно, что у молодежи меньше скептицизма и больше романтики от работы с детьми.

Другим существенным аспектом педагогического общения – взаимоотношениями с коллегами удовлетворены 60% респондентов, причем многие респонденты оценивают свои взаимоотношения с коллегами как «хорошие, дружеские». В старших возрастных группах, для которых характерна высокая приверженность к школе, доля лиц, удовлетворенных взаимоотношениями с коллегами, чуть выше, чем среди молодых преподавателей.

Профессиональный рост учителей относится к числу тех аспектов трудовой деятельности, которыми большинство опрошенных оказались довольны (75%). Утверждение К. Д.Ушинского о том, что педагог живет до тех пор, пока учится, в современных условиях приобретает особое значение. Профессиональный рост сегодня является необходимым условием работы в современном учебном заведении, неотъемлемой частью его деятельности.

Заработная плата, которая является наиболее важным аспектом в работе учителя, на сегодняшний день не является настолько проблемным моментом в московских школах, как это было ранее. Число недовольных составило 45%, причем доля «полностью неудовлетворенных» составила всего 15%.

Однако во многих регионах ситуация с заработной платой остается сложной. Несмотря на то, что Правительство РФ поставило перед регионами задачу повысить заработную плату учителей до средней по данному региону, далеко не везде это воплощено в жизнь. На официальном уровне главы регионов отчитываются о том, что зарплата учителя соответствует среднему уровня оплаты труда, однако анализ форумов и неформальное общение с педагогическими работниками показывает, что эти цифры явно завышены. Учителя школ получают средние заработные платы часто не за одну ставку, а за несколько, либо зарабатывают суммы, гораздо меньшие, чем декларированные. Необходимо отметить, что в целом в московских школах ситуация несколько лучше по сравнению со многими регионами России.

Что касается нематериального стимулирования, то здесь также показатель удовлетворенности учителей достаточно высок (70%).

Одним из элементов нематериального стимулирования является признание заслуг и достижений учителей. Опрос показал, что 72% довольны тем, как признаются их заслуги, хотя доля тех, кто полностью удовлетворен этим, составляет лишь 18%.

В ходе исследования мы попытались выявить, возникали ли когда-либо у учителей намерения уйти из школы. Понимая, что это достаточно деликатный вопрос, помимо анкетного опроса, здесь использовался также

метод неформализованного интервью. Выяснилось, что намерения уйти из школы возникали у 55% опрошенных.

По каким же причинам возникали эти намерения? Данные о возможных причинах ухода из общеобразовательного учреждения приведены в таблице 4.

Таблица 4

Возможные причины ухода из общеобразовательного учреждения

Причины ухода из общеобразовательного учреждения	Количество ответов	В % к общему числу ответов
Низкая заработная плата	16	29,1
Сложные взаимоотношения с администрацией школы	9	16,4
Высокая загруженность	8	14,5
Здоровье, возраст	8	14,5
Отсутствие удовлетворенности результатами своего труда	6	10,9
Семейные обстоятельства	5	9,1
Сложные взаимоотношения с учениками и их родителями	3	5,5
Всего	**55**	**100**

Основной причиной, по которой учителя хотели покинуть стены общеобразовательного учреждения, является низкий уровень оплаты труда, повышение которой началось только в последние годы.

«То, какая у нас была зарплата в течение многих лет, просто смешно. Человек без образования зарабатывал гораздо больше. Так часто хотелось уйти, но какое-то чувство ответственности за детей мешало это сделать».

Сложные взаимоотношения с администрацией школы (16,4%) также могли стать причиной ухода учителей из школы.

«Если честно, то завуч и директор очень давили, создавали такие условия, в которых очень трудно было работать, поэтому я даже уходила из школы, даже из самой системы образования, но потом все равно вернулась, пошла в другую школу, потому что чувствую, что это мое».

Высокая загруженность в школе, большой объем методической работы наряду с учебной нагрузкой приводили к мыслям о переходе на другую работу у 14,5% опрошенных.

«*Иногда чувствуешь себя настолько вымотанной эмоционально и физически, что хочется все бросить и уйти в какое-нибудь спокойное место…*».

Представители старшей возрастной группы в качестве возможной причины ухода из школы отмечали состояние своего здоровья и возраст.

«*Здоровья уже нет работать, из последних сил работаю, часто думаю о том, что пора уходить*».

Остальные причины указывались несколько реже (см. Таблицу 4.).

Тем не менее эти учителя остались работать в общеобразовательных учреждениях по разным причинам: любовь к детям, к своей профессии, нежелание идти в коммерческие организации, страх перед возможными изменениями, удобный график работы и т.д.

В рамках исследования мы также выяснили, какая часть учителей школ обладает дополнительной специальностью, не связанной с педагогической деятельностью и работой в школе – наличием профессиональных навыков в какой-либо специальности, второй профессией и т.д.

Были получены данные, которые говорят о том, что примерно 1/3 респондентов обладает дополнительной специальностью. Однако большая часть учителей – 64% таковой не имеет.

Если обратиться к различным возрастным категориям, то здесь наблюдается следующая картина. Среди молодых учителей в возрасте до 35 лет 28% обладают дополнительной специальностью, среди учителей старшей возрастной группы соответствующая доля гораздо ниже – 8%.

Изучая вопросы трудоустройства учителей, их желания приобрести новую специальность, нельзя было не поинтересоваться и более общей проблемой, а именно: есть ли у педагогов желание получить новую специальность, не связанную с педагогикой. Утвердительно на такой вопрос ответили 38% респондентов, и почти в 2 раза больше дали отрицательный ответ (62%).

Распределение ответов по возрастам говорит о том, что среди молодых учителей подобное желание выражено почти так же, как и в старших возрастных группах (18% и 20%). Это свидетельствует о том, что преподаватели старшего поколения также мобильны, как и их младшие коллеги, и готовы довольно решительно поменять профессию, даже пойти на получение совершенно новой специальности.

Таким образом, несмотря на достаточно высокую степень удовлетворенности учителей своей работой в общеобразовательном учреждении, определенные намерения об уходе в другую сферу все же возникают, и подавляющая часть учительского корпуса связывает это с низкой заработной платой, сложными взаимоотношениями с администрацией школы и высокой нагрузкой.

В целом учителя продолжают работать в школах в силу большой привязанности к школе, любимой профессии, детям.

Библиографический список

Бакурадзе А.Б. Мотивация труда педагогов. — М.: «Сентябрь», 2005.

Зиятдинова Ф.Г. Социальное положение учителей: ожидания и реалии//Социологические исследования 2010 №10. - с. 100-107.

Ильин В.А., Шабунова А.А., Леонидова Г.В. Социальное положение учительства в России //Социологические исследования 2012 № 8. - с.123-133.

А.С.Мищенко, Санкт-Петербург

ОТНОШЕНИЕ УЧАЩИХСЯ ЛИЦЕЕВ И КОЛЛЕДЖЕЙ К НЕПРЕРЫВНОМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ: СОЦИАЛЬНЫЕ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ЛИЧНОСТНЫЕ ФАКТОРЫ

Непрерывное профессиональное развитие учащихся лицеев и колледжей в современных условиях имеет безусловную ценность: наше общество без непрерывного профессионального развития своих молодых граждан не сможет приобрести позитивного вектора развития и сохранить достижения. В этом смысле непрерывное образование является неотъемлемой частью современной модели формирования и воспитания квалифицированного специалиста, а различные аспекты понимания этого факта учащимися профессиональных лицеев и колледжей представляют несомненный научный интерес.

При исследовании отношения учащихся лицеев и колледжей к непрерывному профессиональному развитию мы опирались на результаты семнадцатилетнего (1994 – 2010г.г.) социологического мониторинга. Его объектом выступали выпускники профессиональных лицеев и колледжей, которые проходили производственную практику (а также периодически или на постоянной основе трудились) на предприятиях и в организациях Санкт-Петербурга. Для обеспечения репрезентативности нашего исследования мы использовали следующие пять комплексных критериев построения выборочной совокупности. *Профессионально-отраслевой критерий* отражал сферы экономики города и основные профессии, по которым молодежь обучалась в профессиональных лицеях и колледжах. *Критерий статуса образовательного учреждения,* фиксировал деление учреждений среднего профессионального образования молодежи на лицеи и колледжи. *Территориальный критерий* позволял учесть при отборе образовательных учреждений специфику деления города на центральные и спальные районы (территориальное расположение учебных заведений определенным образом влияет на контингент их учащихся, поэтому необходимо было, по возможности, охватить социологическим опросом все основные районы Санкт-Петербурга). *Демографический критерий* позволял в исследовании отразить гендерную специфику респондентов – соотношение юношей и девушек среди всех обучающихся в лицеях и колледжах города. *Критерий типичности респондентов* давал возможность, в выбранных для обследования профессиональных лицеях и колледжах, опросить наиболее типичных учащихся выпускных курсов, активно работавших на предприятиях и в организациях города. Все профессиональные лицеи и колледжи города, при их отборе в выборочную совокупность, оценивались по первым четырем критериям. Только затем совместно с администрацией выбранных для обследования учебных заведений, в соответствие с пятым критерием, выявлялись наиболее типичные группы респондентов внутри учебных учреждений. Всего в исследовании было опрошено по многоцелевой

анкете 991 учащийся – выпускник. Мы предположили, что данные критерии построения и объем выборочной совокупности социологического мониторинга учащихся лицеев и колледжей позволяют соблюсти достаточную достоверность полученных нами социологических данных.

В своем исследовании мы рассматриваем нацеленность учащихся – выпускников лицеев и колледжей на непрерывное профессиональное развитие как *многомерное* явление. Такая установка учащихся позволяем им реализоваться не только в процессе *горизонтального* профессионального развития, но и обеспечить им *вертикальную* социально-стратификационную мобильность, воплотить в жизнь их *ценностные и жизненные (экзистенциальные) ориентиры*. Мы предположили, что на непрерывное профессиональное развитие учащихся социальные, экономические и образовательные факторы влияют с разной силой. Во-первых, – социально-экономические факторы, в силу их всеобщего равнонаправленного воздействия на учащихся лицеев и колледжей, должны слабо дифференцировать последних по данному показателю. Во-вторых, – нацеленность учащихся на непрерывное профессиональное развитие более сильно должна зависеть от его жизненной микросреды и установок как субъекта учебно-профессиональной деятельности, по сравнению с корпоративной культурой предприятий и организаций.

В исследовании мы исходим из того, что профессиональные лицеи и колледжи имеют свою специфическую логику развития. Как отмечала А.П. Беляева, среднее профессиональное образование, включая в себя лицеи и колледжи, является многоуровневой, многопрофильной, непрерывной и открытой системой, тесным образом связанной с предприятиями и организациями всех форм собственности. Учреждения среднего профессионального образования – лицеи и колледжи – это компоненты хозяйственного комплекса той или иной территории. В них присутствуют его социальные, экономические, межотраслевые, производственные и личностные элементы функционирования. Экономически эффективное развитие современного хозяйственного комплекса требует, чтобы учреждения среднего профессионального образования готовили не просто специально обученных, а научно образованных рабочих и специалистов. Это взаимодействие производства и средней профессиональной школы вызывает необходимость формирования у обучающихся нацеленности на непрерывное образование в течение всей жизни [Беляева, 2002, сс. 16–17]. При этом макросоциальные и макроэкономические, включая политические изменения в обществе, всегда преломляются через конкретную личность, как особую *призму* их движения. Стремление к непрерывному профессиональному развитию учащихся, будучи связано с их участием в производительном труде, опосредуется и модифицируется характером их обучения в конкретных лицеях и колледжах. Таким образом, мы предположили, что факторы образовательной среды и личностные характеристики учащихся должны более сильно их дифференцировать в стремлении к непрерывному профессиональному

развитию, по сравнению с макросоциальными и макроэкономическими факторами.

Для проведения эмпирического этапа исследования мы разработали несколько групп социологических индикаторов, которые отражали социально-экономические и политические факторы, а также характеристики образовательной среды и личностные диспозиции учащихся. По нашей гипотезе, они существенным образом определяют ценность непрерывного профессионального развития для выпускников лицеев и колледжей (их группировку мы приводим ниже):

- *отношение учащихся к социально-экономическим и политическим преобразованиям в российском обществе* (индикаторы отношения респондентов к постсоветской социально-классовой стратификации общества, частной форме собственности, политическому устройству современного российского государства), а также индикаторы оценки респондентами важнейших характеристик производительного труда и различных сторон корпоративной культуры предприятий и организаций, где они постоянно или периодически работали во время производственной практики;

- *факторы учебно-воспитательной среды профессиональных лицеев и колледжей* (характеристики личностного потенциала педагогов конкретных учебных учреждений, их образовательной среды, а также элементы организации производственной практики учащихся внутри образовательного учреждения и т.д.);

- *личностные характеристики учащихся – выпускников* (индикаторы их творческой ориентации, склонности к территориальной, социальной и профессиональной мобильности, жизненные экзистенциальные установки, личностные идеалы, гендерные характеристики респондентов, а также показатели социокультурного потенциала их свободного времени и т.д.).

В исследовании мы изучали нацеленность учащихся выпускных курсов на непрерывное профессиональное развитие, основываясь на известных *фроммовских принципах*: «Иметь» или «Быть». Мы предположили, что такого рода жизненные установки учащихся имплицитно связаны как с социальными, экономическими, так и с учебными факторами, формирующими образовательную среду профессиональных лицеев и колледжей. Одновременно, будучи именно личностными установками, они должны оказывать заметное влияние на стремление учащихся к непрерывному профессиональному развитию. Для этого в ходе своего социологического мониторинга мы попытались определить и операционализировать сущность этих жизненных принципов учащихся.

Во-первых, – мы полагали, что в условиях доминирования в культуре общества жизненных устремлений индивидов на реализацию принципа «Иметь» воспроизводится особая редуцированная социальная архитектоника их отношений. Отношения людей при таком устройстве общества предстают в форме особых предметно-вещных взаимодействий, а само непрерывное

профессиональное развитие начинает ими пониматься в качестве особого инструмента, в качестве того, что можно «присвоить», находясь в рамках данного конкретного социума. При распространении в обществе такой личностной экзистенции ей начинает подчиняться и образование, и культура со всеми её достижениями.

Во-вторых, – когда людьми (в том числе учащимися лицеев и колледжей) в основу понимания механизмов своей жизнедеятельности кладется противоположный жизненный принцип – «Быть», их экзистенциальная позиция предстает в качестве особых глубинных, личностных взаимодействий общения (а не поверхностной коммуникации). Каждый человек начинает рассматривать содержание своей экзистенциальной позиции и позиций других субъектов по преимуществу как разнообразие самих индивидов, как человеческое, а не вещное богатство общества.

Экзистенциальные позиции людей (в том числе учащихся лицеев и колледжей), выражающие принципы «Иметь» или «Быть», – это не абсолютные противоположности. Они взаимно пронизывают друг друга и опосредуют собой сложный процесс взаимодействия человеческого и социального начала в каждом субъекте общества, в нашем случае – в учащемся профессионального лицея или колледжа. Когда мы говорим, что конкретный учащийся ориентируется на принцип «Иметь», мы фиксируем в исследовании тот факт, что у него доминируют инструменталистские и функциональные установки в отношениях с другими людьми, что человеческое начало в них заметным образом редуцировано. Когда же у конкретного учащегося доминируют установки, выражающие принцип «Быть» – имеется в виду, что у него сформирована заинтересованность на глубинные, личностные взаимодействия с другими людьми.

Изложение результатов исследования в данной статье мы подчинили следующей логике: вначале мы рассмотрим взаимодействие факторов производства и нацеленности учащихся – выпускников на непрерывное профессиональное развитие, затем – влияние на данные установки респондентов факторов образовательной (учебно-воспитательной) среды лицеев и колледжей, а также их личностных характеристик. В завершении статьи мы сравним между собой влияние основных групп социальных, образовательных и личностных факторов на непрерывное профессиональное развитие учащихся лицеев и колледжей.

Взаимосвязь производственных факторов предприятий и организаций с нацеленностью учащихся на непрерывное профессиональное развитие. Свое исследование непрерывного профессионального развития учащихся лицеев и колледжей мы начали с анализа его взаимодействия с производственными факторами предприятий и организаций, где наши респонденты проходили производственную практику, либо работали по собственной инициативе в свободное от учебы время. Здесь мы исходили из того, что эти факторы, а также включенность учащихся в производительный труд – выражают

фундаментальные условия, определяющие их отношение к непрерывному профессиональному развитию.

По данным за 2010г., полученным нами в ходе социологического мониторинга, реальной профессиональной деятельностью на предприятиях и в организациях было постоянно, или от случая к случаю, занято свыше 68% учащихся выпускных курсов, обследованных профессиональных лицеев и колледжей Санкт-Петербурга. Эти цифры говорят о том, что реальная трудовая деятельность учащихся старших курсов на предприятиях и в организациях, по крайней мере, в нашем городе, превратилась в фундаментальный фактор их непрерывного профессионального развития. Причем за время нашего исследования коренным образом изменилась структура производительного труда учащихся лицеев и колледжей. Если в 1994г. на предприятиях и в организациях, не связанных с лицеями и колледжами, работали периодически или на постоянной основе, только 24,0% учащихся выпускных курсов, то в 2010г. – таковых стало 97,5%, от всех работавших респондентов. Опрошенные нами учащиеся обычно работали: на крупных государственных и частных предприятиях; были заняты трудом в малом бизнесе; периодически и на постоянной основе, в свободное от учебы время, занимались индивидуальной трудовой деятельностью, торговали газетами, мыли автомашины и т.п. Исходя из фактов такой включенности учащихся в трудовую деятельность, мы можем с определенной степенью надежности говорить о наличии значимой взаимосвязи производственных факторов предприятий и организаций с нацеленностью учащихся лицеев и колледжей на непрерывное профессиональное развитие (о том каково количественное значение этого влияния мы скажем в завершающей части нашей статьи).

Взаимосвязь факторов образовательной среды лицеев и колледжей с нацеленностью учащихся – выпускников на непрерывное профессиональное развитие. Анализ факторов образовательной (учебно-воспитательной) среды профессиональных лицеев и колледжей показал, что в течение 1994 – 2010г.г. наиболее динамично и позитивно изменялись её субъектные и дидактико-воспитательные компоненты. Это выразилось в следующем: за время социологического мониторинга доля учащихся, отметивших сильное влияние педагогических коллективов профессиональных лицеев и колледжей на развитие их способностей, повысилась с 1994г. по 2010г. – в 2,3 раза; за тот же временной период в 3 и 4 раза соответственно выросла численность учащихся, овладевших азами экономических и правовых знаний; в 5,5 раза – численность выпускников, которые освоили азы иностранного языка. Все перечисленные изменения образовательной среды лицеев и колледжей, преломляясь в сознании учащихся, определили рост их нацеленности на непрерывное профессиональное развитие.

Статистический анализ учебно-воспитательной среды показал, что её динамика опосредовалась теми изменениями, которые происходили в базисных социальных и экономических компонентах нашего общества. В частности, все

подъемы и спады влияния элементов учебно-воспитательной среды лицеев и колледжей на ценность непрерывного профессионального развития в сознании учащихся приходятся на кризисный 1998 год. Причем, наиболее согласованная динамика наблюдалась в области организационных и материальных компонентов, а запаздывание – в сфере субъективных компонентов и досуговой деятельности учащихся. Полученные в ходе мониторинга эмпирические данные позволили, основываясь на шести контрольных точках, охватывающих весь семнадцатилетний период исследования, построить регрессионные уравнения динамики компонентов образовательной среды профессиональных лицеев и колледжей: её материальных и организационных характеристик (МПС); её учебно-воспитательных компонентов (УВС), а также социокультурного потенциала свободного времени и досуга учащихся (ПДС).

$$МПС = 11,4 + 18,1x – 3,4x^2 + 0,16x^3;$$
$$УВС = 46,5 – 10,5x + 2,4x^2 – 0,13x^3;$$
$$ПДС = 35,6 – 5,6x + 0,8x^2 – 0,02x^3,$$

где «x» - год, (1994г. – 1, 2010г. – 17 и т.д.).

Значимость представленных регрессионных зависимостей состоит в том, что они позволяют, при сохранении нынешних тенденций модернизации учебно-воспитательного процесса в профессиональных лицеях и колледжах, построить пятилетний прогноз изменения факторного влияния образовательной среды на ценностную значимость для учащихся – выпускников непрерывного профессионального развития, а также вычислить аналогичные параметры для любого временного момента проведенного нами социологического мониторинга.

Наиболее точно данный прогноз можно построить в отношении тех социальных явлений и процессов, где респонденты выступают экспертами при оценке влияния компонентов учебно-воспитательной среды на ценность непрерывного профессионального развития среди учащихся. Так, для элементов «УВС», главным образом, зависящих от педагогов и администрации лицеев и колледжей, эмпирические и расчетные значения факторных нагрузок совпадают на 53,8%, а для «ПДС», зависящих от самих учащихся – на 100%. На наш взгляд, выявленные зависимости можно использовать при модернизации социальных, дидактических и воспитательных сторон учебно-воспитательного процесса в профессиональных лицеях и колледжах, поскольку они позволяют повысить прогнозируемость и эффективность подготовки современных учащихся как субъектов непрерывного профессионального развития.

Исследование влияния экзистенциальных установок учащихся лицеев и колледжей на их стремление к непрерывному профессиональному развитию позволяет сформулировать следующие положения. Во-первых, анализ собранных нами социологических данных показал, что наибольшее влияние на жизненные позиции учащихся, с точки зрения *фроммовской дихотомии* «Иметь – Быть», во всех срезах – личностном, профессиональном, гражданском – имеет фактор их включенности в систему производительного труда. Данный фактор

на 34,5% определяет позицию учащихся, занимаемую ими на шкале «Иметь – Быть». Второй по своей значимости фактор – это политико-гражданская позиция учащихся (32,5%). Третий по своей значимости фактор – это личностные черты респондентов (21,5%). Проанализированные нами характеристики на 88,5% охватывают общую детерминацию жизненных позиций опрошенных учащихся – выпускников профессиональных лицеев и колледжей. Еще 12,5% факторов остались не учтенными в нашей факторной модели (расчет производился при помощи пакета регрессионного анализа SPSS, в качестве индикатора *веса* фактора использовались значения скорректированного коэффициента множественной корреляции R^2).

Во-вторых, - мы установили, что в самой нацеленности учащихся - выпускников лицеев и колледжей на непрерывное профессиональное развитие доминируют их установки на жизненный принцип «Быть». Так, из проанализированных нами 36 базовых взаимодействий характеристик учащихся с их стремлением к непрерывному профессиональному развитию, взаимосвязи, в основе которых находились их установки на принцип «Иметь», составляли 33,3 процента, а на принцип «Быть» – соответственно 66,7 процента.

В-третьих, - как показывают данные нашего социологического исследования, в основе инструментального подхода учащихся к своему непрерывному профессиональному развитию обычно находятся их установки на принцип «Иметь». В основе же установок респондентов на непрерывное профессиональное развитие как самоценное явление – находится противоположный жизненный принцип – «Быть». Эмпирически это выражается в социокультурно насыщенном свободном времени опрошенных учащихся; в доминировании у них позитивной профессиональной мотивации; в их социально направленных политических и гражданских позициях; в их уважительном отношении к социальной роли рабочего в нашем обществе. Когда мы рассматриваем взаимосвязь личностных, профессиональных, политических и гражданских характеристик выпускников лицеев и колледжей с их стремлением к непрерывному профессиональному развитию, то позиции респондентов, связанные с принципом «Быть» доминирует над их установками, характеризуемыми принципом «Иметь» в 24 случаях из 36 изученных нами позиций. Установки же учащихся непосредственно связанные с принципом «Иметь» - только в 12 случаях (смотри таблицу 1).

Таблица 1

Взаимосвязь характеристик учащихся – выпускников с их стремлением к непрерывному образованию с точки зрения жизненного принципа «Иметь – Быть»
(Санкт-Петербург, 2006 – 2010г.г.)

Характеристики личности учащихся	Соотношение установок учащихся на «Иметь – Быть» в их стремлении непрерывно профессионально развиваться для:		
	социального продвижения	получения высшего образования	реализации своих ценностных установок
А	1	2	3
1. Отношение учащихся - выпускников к:			
1.1. Свободному времени	Иметь > Быть	Иметь < Быть	Иметь < Быть
1.2. Развитию личности	Иметь > Быть	Иметь < Быть	Иметь< Быть
1.3. Личностным ценностям	Иметь > Быть	Иметь < Быть	Иметь < Быть
2. Отношение учащихся – выпускников к:			
2.1. Выбору лицея, колледжа	Иметь < Быть	Иметь < Быть	Иметь < Быть
2.2. Выбору профессии	Иметь > Быть	Иметь < Быть	Иметь < Быть
2.3. Творческим конкурсам	Иметь < Быть	Иметь < Быть	Иметь < Быть
2.4. Трудовой деятельности	Иметь > Быть	Иметь < Быть	Иметь < Быть
2.5. Трудовой карьере	Иметь > Быть	Иметь < Быть	Иметь < Быть
3. Отношение учащихся – выпускников к:			
3.1. Строю России	Иметь > Быть	Иметь > Быть	Иметь > Быть
3.2. Расслоению общества	Иметь < Быть	Иметь < Быть	Иметь > Быть
3.3. Богатым и олигархам	Иметь > Быть	Иметь < Быть	Иметь > Быть
3.4. К рабочему классу	Иметь < Быть	Иметь< Быть	Иметь< Быть

Наше исследование показывает, что принципы «Иметь – Быть», разделяемые учащимися профессиональных лицеев и колледжей, позволяют раскрыть онтологические аспекты их отношения к непрерывному профессиональному развитию. Поэтому не правильно жестко противопоставлять данные принципы друг другу. Будучи оторванными, друг от друга, они негативно, каждый по-своему, влияют на формирование учащихся лицеев и колледжей. В современных условиях необходимо создать такие социокультурные предпосылки, которые дадут возможность молодым людям

реализовывать свои личностные, профессиональные и гражданские установки, превратиться в организаторов и подлинных субъектов своей жизни, в том числе и в области непрерывного профессионального развития. Для этого, на наш взгляд, требуется «снять» имеющиеся между принципами «Иметь» и «Быть» объективные противоречия, как в самой жизни общества, так в и установках учащихся лицеев и колледжей. Найти такие общественные формы их синтеза, которые будут содействовать развитию учащихся, а значит, в конечном счете, и всему обществу в целом. Это позволит повысить эффективность непрерывного профессионального развития российской молодежи.

Итоговые характеристики влияния основных групп факторов на отношение учащихся лицеев и колледжей к непрерывному профессиональному развитию. Общий совместный анализ факторов, обозначенных в начале нашей статьи, в целом подтвердил выдвинутые в исследовании научные гипотезы. В ходе изучения данных социологического мониторинга удалось выделить восемь самых сильных параметров, влияющих на формирование позитивного отношения учащихся к своему непрерывному профессиональному развитию. Они раскрывали детерминацию установок учащихся на непрерывность профессионального развития с точки зрения триединой парадигмы их обучения и воспитания. Во-первых, – через *«личностные характеристики»* (стремление к самосовершенствованию и наличие высокой эрудиции). Во-вторых, – через *«профессиональные черты»* (степень интегрированности профессии, уровень развития навыков и умений по профессии, экономический интерес при выборе специальности). В-третьих, – через *«гражданские позиции»* учащихся (степень развития их демократических взглядов, социальной и политической активности), а также через проведение респондентами творческого, креативного досуга. В результате исследования были выявлены общие контуры, *первый эскиз* механизма непрерывного профессионального развития учащихся лицеев и колледжей. По нашему мнению, данный социальный механизм, если его рассматривать в самых общих чертах, может быть раскрыт следующим образом: *личностное развитие учащихся лицеев и колледжей через формирование их гражданских позиций и экономического интереса, через развитие их профессиональных компетенций, через их творческий, креативный досуг, полинаправленно определяет и воспроизводит систему ценностных диспозиций и ориентаций обучающихся на непрерывное профессиональное развитие.*

В частности, в подтверждение сказанному, мы получили следующие результаты. Личностные характеристики респондентов, по данным социологического мониторинга, в целом за весь период наблюдений, на 37 – 47% определяли заинтересованность учащихся в своем непрерывном профессиональном развитии. Факторы образовательной, учебно-воспитательной среды лицеев и колледжей – на 27 – 33%. Производственные факторы предприятий и организаций, где периодически или постоянно в свободное от учебы время работали учащиеся выпускных курсов лицеев и

колледжей – только на 18 – 23% (расчет произведен при помощи пакета регрессионного анализа SPSS, в качестве индикатора *веса* фактора мы использовали значения скорректированного коэффициента множественной корреляции R^2).

В чем причина относительно слабого воздействия социально-экономических факторов на стремление учащихся профессиональных лицеев и колледжей к непрерывному профессиональному развитию, если отвлечься от их равновероятного характера влияния на обследованных респондентов? На наш взгляд, это можно, отчасти, объяснить тем, что учащиеся профессиональных лицеев и колледжей вовлекаются в рыночные и производственные структуры, которые имеют низкий уровень развития корпоративной культуры. Об этом говорят следующие факты. На одном из этапов социологического мониторинга (2006г.) мы специально выяснили, что учащиеся профессиональных лицеев и колледжей Санкт-Петербурга, попавшие в исследование, в 67 случаев из 100 трудились на предприятиях, где доминировали отношения, при которых работники рассматривались руководителями в качестве «винтиков производства». В этих условиях нет надобности в организации системно продуманного наставничества. Лишь 33,0 % учащихся трудились на предприятиях и в фирмах, где доминируют демократические отношения между администрацией и рядовыми сотрудниками. При этом только 33,0% учащихся (по усредненным данным нашего исследования за 2006 – 2010г.г.), работавших в свободное от учебы время, отметили, что им было одновременно интересно и выгодно работать, а 27,5% учащихся – что работать оказалось не интересно и не выгодно. О низкой корпоративной культуре многих отечественных предприятий и организаций, о слабой инициативе и ответственности их работников в сфере труда говорят также и другие социологи [Становление трудовых отношений, 2004, с. 25 - 26]. Мы установили, что учебно-воспитательная среда в среднем на 26,5% сильнее влияет на формирование «технической смекалки» и «стремление учащихся расширить свой профессиональный профиль» по сравнению с факторами реального производства, в которое вовлечена современная учащаяся молодежь. В то же самое время стремление учащихся расширить свой профессиональный профиль, усовершенствовать техническую смекалку наиболее сильно (по сравнению с другими их профессиональными установками) коррелирует с их настроенностью на непрерывное профессиональное развитие.

Полученные данные показывают, что наставники, работающие в системе среднего профессионального образования и на предприятиях, по-разному влияют на процесс формирования ценностей, профессионализма и конкурентоспособности учащейся молодежи. Обучающее и воспитывающее влияние наставников на своих подопечных имеет нелинейный и многофакторный характер. В нём переплетаются разнообразные связи между характером профессии, культурой и профессиональным ценностным самоопределением выпускников лицеев и колледжей. Проведенный анализ

основных целей деятельности наставников профессиональных лицеев, колледжей и наставников, работающих на предприятиях, показал, что они не представляют целостной системы и отличаются друг от друга, как в количественном, так и в качественном плане. То есть выражают разные *меры* (а значит закономерности протекания и осуществления) их деятельности. Как следствие, это – порождает противоречия и нестыковки при взаимодействии реального производства и профессионального образования молодежи, поскольку перед наставниками профессиональных лицеев и колледжей и наставниками – производственниками стоят совершенно разные задачи.

Первые – наставники средней профессиональной школы – являются субъектами особого эдукационного государственного института. Они исходят из необходимости реализации сложной триединой парадигмы обучения и воспитания учащихся (в качестве «Личности – Профессионала – Гражданина»). Педагоги, работающие в лицеях и колледжах, помимо профессионализации молодежи, как своей базовой задачи, обязаны обеспечить культурное становление обучающихся, включая их социализацию. Это позволяет обучить и воспитать молодого специалиста, который потенциально способен в соответствии с требованиями общества формировать и творчески преобразовывать сам процесс расширения, углубления своих профессиональных знаний и умений, а также проявлять активность в других сферах своей жизнедеятельности.

Вторые – наставники, работающие на предприятии или в организации, – сосредоточены на *шлифовке* имеющегося профессионализма, пришедших к ним молодых специалистов, на привитии им корпоративной культуры своего предприятия или организации. Зачастую эти наставники действуют стихийно, поскольку не обладают профессиональными педагогическими компетенциями. На самих предприятиях и в организациях нет условий для создания эффективной системы наставничества, или оно протекает спорадически – от случая к случаю. Это, в частности, подтверждают данные социологического опроса, проведённого в июне 2010г. исследовательским центром рекрутингового портала Superjob.ru (смотри: http://www.superjob.ru) среди 1000 представителей предприятий и организаций всех округов Российской федерации. Опрос был посвящен вопросам адаптации новых сотрудников на производстве. Было выяснено, что пристальное внимание данной проблеме уделяет только каждая вторая российская компания (49,0%). В этих компаниях доминируют непродолжительные формы взаимодействия наставников и молодых специалистов: четверть компаний (26,0%) проводит обзорные экскурсии, цель которых – познакомить новых сотрудников с корпоративной культурой, нормами и ценностями компании; бесплатное обучение и повышение квалификации предлагают новичкам 23,0% организаций; столько же респондентов сообщили, что у них проводятся выездные семинары и вводные тренинги для нового персонала. В число мероприятий по адаптации новых сотрудников, проводимых российскими компаниями, вошли кураторство

со стороны кадровой службы (9,0%) и тестирование, позволяющее оценить, насколько успешно сотрудник осваивается на новом рабочем месте (8,0%). Ряд компаний осуществляет только введение сотрудников в профессию (8,0%) и инструктаж (4,0%). Корпоративные мероприятия, где представляют новых сотрудников, и стажировки организуют 4,0% компаний. Три процента предприятий выдают новичкам план работ на испытательный срок и проводят аттестацию по окончании срока испытания. Более трети (37%) компаний вообще не считают нужным проводить какие-либо мероприятия по адаптации недавно набранного персонала. Их кредо: «Если сотрудник не в состоянии самостоятельно справиться со своими страхами, то вряд ли он сможет у нас работать!» Затруднились с ответом на поставленный вопрос только 14% респондентов.

Приведённые данные показывают, что для *выравнивания* двух моделей деятельности наставников, работающих в средней профессиональной школе и на предприятиях, в организациях, необходима особая образовательная парадигма. В ней должна быть реализована связь учащихся, в последствие молодых специалистов, с культурой образовательного учреждения и предприятий, с формированием у них нацеленности на будущее, на самореализацию и непрерывное профессиональное развитие. Последнее обстоятельство должно выражать сущность и содержание деятельности наставников, работающих, как в системе профессионального образования, так и на производстве. Совершенствование их деятельности в этом направлении должно учитывать, как минимум, две позиции: в настоящее время требуется сформировать у педагогов и наставников единое категориальное представление о современной системе целевых компонентов учебно- производственной деятельности, как в лицее и колледже, так и на производстве; развить у них четкие представления о социально эффективном векторе непрерывного профессионального развития учащихся – будущих молодых специалистов, субъектов производства.

Проведённое нами исследование позволяет сделать три вывода.

Во-первых, – выделенная в ходе мониторингового исследования система факторов, определяющих заинтересованность учащихся лицеев и колледжей в непрерывном профессиональном развитии достаточна устойчива. В её структуре производственные факторы предприятий и организаций, где проходят производственную практику или работают учащиеся, а также факторы учебно-воспитательной среды конкретных лицеев и колледжей играют заметную роль. Данные факторы, определяющие ценность непрерывного профессионального развития среди учащихся, находятся в сфере компетенции педагогических коллективов конкретных лицеев и колледжей. Это не случайно. Между материальным производством и средним профессиональным образованием молодежи существует тесное взаимодействие. С одной стороны, производственно-трудовые процессы определяют содержание и характер среднего профессионального образования молодежи. С другой стороны, – само

среднее профессиональное образование служит мощным источником развития субъективного фактора производства. Это взаимодействие и порождает необходимость превращения системы среднего профессионального образования в эффективный *инструмент* непрерывного профессионального развития учащихся и реально работающих специалистов. Он должен способствовать опережающему расширенному воспроизводству квалифицированной рабочей силы. Однако, эти потенциальные возможности средней профессиональной школы пока используются не достаточно результативно.

Во-вторых, – эффективность использования профессиональными лицеями и колледжами своих возможностей в области формирования установки учащихся на непрерывное профессиональное развитие, по-видимому, зависит от их превращения в подлинных субъектов рыночной экономики; от их глубокой интеграции с современными предприятиями и организациями, руководство которых объективно заинтересовано в качественной высококвалифицированной рабочей силе, предоставляет возможности учащимся лицеев и колледжей заняться содержательным производительным трудом. Это, в свою очередь, имплицитно связано с коренной модернизацией системы повышения квалификации педагогов, мастеров производственного обучения и наставников, работающих на предприятиях и в организациях, а также с перепрограммированием в сторону улучшения социальных, экономических, управленческих механизмов организации и повышения качества всего учебного процесса, производственной практики современных учащихся профессиональных лицеев и колледжей.

В-третьих, – включение перечисленных выше факторов в реальную деятельность профессиональных лицеев и колледжей, на наш взгляд, позволяет в современных социальных и экономических условиях повысить эффективность подготовки учащихся, обладающих не только высоким творчески-инновационным потенциалом, но и стремлением к непрерывному профессиональному развитию в течение всей своей жизни. Это объективно обусловлено эволюцией современной экономики, а также отвечает интересам нашего общества в области формирования потребности учащейся молодежи в непрерывном профессиональном развитии.

Библиографический список

Беляева, А.П. Интегративная теория и практика многоуровневого непрерывного профессионального образования. – СПб: Институт профтехобразования РАО, 2002. – 240с.

Становление трудовых отношений в постсоветской России. / Ред. совет: Джоан ДеБарделебен, С. Климова, В. Ядов. – М.: Академический Проект, 2004. – 320с. – (Окна и зеркала).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Абрамов Роман Николаевич, кандидат социологических наук, доцент кафедры анализа социальных институтов НИУ ВШЭ, старший научный сотрудник Института социологии РАН, e-mail: socioportal@yandex.ru

Антонов Юрий Евстигнеевич, старший научный сотрудник Института социологии РАН, доцент Академии ПК и ППРО, e-mail: uant@rambler.ru

Бердышева Елена Сергеевна, кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Лаборатории экономико-социологических исследований Национального исследовательского университета Высшей школы экономики, e-mail: eberdysheva@hse.ru

Иванова Елена Юрьевна, старший научный сотрудник Института Социологии Российской академии наук, кандидат экономических наук, e-mail: ele6248@yandex.ru

Коган Евгения Александровна, доцент кафедры социологии, психологии и социального менеджмента Московского авиационного института (НИУ)e-mail: kogan2502@yandex.ru

Колесникова Елена Михайловна, кандидат социологических наук, старший научный сотрудник сектора социологии профессий и профессиональных групп Института социологии РАН (Москва), e-mail: kolesnikova@mail.ru

Леннарт Г. Свенссон, профессор Департамента социологии Университета г. Гетеборг, e-mail: lennart.svensson@sociology.gu.se

Лелюхин Сергей Викторович, кандидат социологических наук, доцент кафедры социальных коммуникаций Поволжского института управления – филиала РАНХиГС, г. Саратов, e-mail: s.lel@list.ru

Мамонова Ольга Николаевна, кандидат социологических наук, член Российского общества социологов olga_nr@hotmail.com

Мансуров Валерий Андреевич, д.ф.н., профессор, заместитель директора Института социологии РАН, e-mail: mansurov@mail.ru

Мартьянова Наталья Александровна, кандидат социологических наук, доцент кафедры прикладной социологии РГПУ им. А.И. Герцена, Санкт-Петербург e-mail: nmart@bk.ru

Мищенко Александр Сергеевич, кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник лаборатории профессиологических и социологических исследований педагогического образования ФГНУ Института педагогического образования и образования взрослых РАО (Санкт-Петербург), e-mail: Mischenko-al@yandex.ru

Попова Ирина Петровна, кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Института социологии РАН, e-mail: irina_popova@list.ru

Родный Александр Нимиевич, главный научный сотрудник, доктор химических наук Института истории естествознания и техники им. С.И. Вавилова РАН. E-mail: anrodny@gmail.com

Сало Елена Павловна, кандидат социологических наук, заведующая отделом Международного сотрудничества Института социологии РАН (Москва), e-mail: elena_salo@isras.ru

Скрыльникова Наталия Ивановна, аспирантка Государственного академического университета государственных наук (ГАУГН), преподаватель Московского государственного университета культуры и искусств (МГУКИ), e-mail: nat24@mail.ru

Сосунова Ирина Александровна, доктор социологических наук, профессор, член Исполнительного комитета Российского общества социологов, sossunova@mtu-net.ru

Толстокорова Алиса Валерьевна, кандидат филологических наук, независимый эксперт по гендерной политике, Киев e-mail: alicetol@yahoo.com

Ходжаева Екатерина Анисовна, доцент, кандидат социологических наук, Казанский национальный исследовательский технический университет им. А.Н. Туполева. В настоящее время – гостевой исследователь в Дэвис Центре исследований России и Евразии Гарвардского университета (США). E-mail ekatherina.khodzhaeva@gmail.com

Юрченко Олеся Викторовна, кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Института социологии РАН, olesya@mail.ru

СОДЕРЖАНИЕ .

Введение 3

Глава 1. Профессиональные группы: история, теория и методология…… 8-111

В.А.Мансуров, О.В.Юрченко. История российской социологии занятий и профессий …… 8

Р.Н.Абрамов. Логики профессионализма Э. Фрейдсона: текстологический анализ……..... 21

Леннарт Г. Свенссон. Социальное неравенство среди шведских профессионалов…… 38

И.П.Попова. Профессиональные ассоциации: тенденции исследований в западноевропейской социологии профессий…… 64

Н.А.Мартьянова. Природа профессиональных сообществ: социологическая ретроспектива…… 76

А.Н. Родный. Первая мировая война – турбулентный период истории профессионального сообщества химиков России. 85

Глава 2. Профессионалы в эпоху реформ: эмпирические исследования…….. 112-210

Е.С.Бердышева. «Братство из-под палки»: система оценки правоохранительных органов АППГ+1 как угроза единству профессионального сообщества российских полицейских…… 112

Е.А.Ходжаева. Реформа полиции в оценках и практиках низового состава МВД в г. Казани…… 131

Н.И.Скрыльникова. Перспективы изменения статусного положения пилотов гражданской авиации в условиях реформирования авиационного законодательства России…… 145

И.А.Сосунова, О.Н.Мамонова. Дизайн как профессия: мировые тенденции развития промышленного дизайна и его перспективы в современной России…… 162

Е.П.Сало. Проблемы легитимации деятельности практиков народной медицины и целителей в эпоху перемен …… 174

А.В.Толстокорова. «Семейные ценности»: «диамант заботы» в условиях профессионализации заботы и ухода в Украине…… 192

Глава 3. Профессионалы в области образования 211-311

О.В.Юрченко. Динамика профессионального статуса специалистов дошкольного образования в изменяющейся России …… 211

Е.М.Колесникова. Реформа дошкольного образования и изменения в профессиональной группе воспитателей…… 234

Е.Ю.Иванова. Домашнее дошкольное образование и рынок: профессиональный и социально-правовой статус гувернера …… 255

Ю.Е.Антонов. Трансформация системы дошкольного образования: ретроспектива профессионального самоопределения…… 275

С.В.Лелюхин. Оптимизация сельской школьной сети и ее последствия для профессиональной группы учителей…… 283

Е.А.Коган. Удовлетворенность педагогов работой в общеобразовательных школах…… 291

А.С.Мищенко. Отношение учащихся лицеев и колледжей к непрерывному профессиональному развитию: социальные, образовательные и личностные факторы …….. 299

Информация об авторах …… 312

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

ПРОФЕССИОНАЛЫ В ЭПОХУ РЕФОРМ: ДИНАМИКА ИДЕОЛОГИИ, СТАТУСА И ЦЕННОСТЕЙ

Компьютерная верстка Ю.В.Ермолаевой, Е.Ю.Ивановой

Издатель:
Федеральное Государственное бюджетное учреждение наука
Институт социологии Академии наук России,
Общественная организация Российское общество социологов

Электронная версия

Учетных листов 19
Подписано в печать 04 декабря 2013

Тираж 200 экз.

ISBN 978-5-89697-237-2