



# ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ

JOURNAL OF ECONOMIC SOCIOLOGY = EKONOMICHESKAYA SOTSILOGIYA

Читайте в номере:

**Хумарян Д. Г.** Гибкое управление в IT и креативном секторе: децентрализованный капитализм?

**Веблен Т.** Экономическая теория дамского платья

**Сизова И. Л., Русакова М. М., Александрова А. А.** Рынок труда соискателей и трения в поиске работы на современных онлайн-платформах

**Lipasova A.** Why Do Women Still Quit Their Jobs? Women's Employment Transitions in the European Context

**Экономическая  
социология**  
Т. 23. № 5  
Ноябрь 2022

Электронный журнал  
[www.ecsoc.msses.ru](http://www.ecsoc.msses.ru)  
[www.ecsoc.hse.ru](http://www.ecsoc.hse.ru)

ISSN 1726-3247

### Адрес редакции

101000, Россия,  
г. Москва,  
ул. Мясницкая,  
д. 11, комн. 530  
тел.: +7 (495) 628-48-86  
email: [ecsoc@hse.ru](mailto:ecsoc@hse.ru)

Электронный журнал «Экономическая социология» издаётся с 2000 г. Учредителями являются Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (с 2007 г.) и Вадим Валерьевич Радаев (главный редактор).

Цель журнала — утверждать международные стандарты экономико-социологических исследований в России, представлять современные работы российских и зарубежных авторов в области экономической социологии, информировать профессиональное сообщество о новых актуальных публикациях и исследовательских проектах, а также вовлекать в профессиональное сообщество молодых коллег.

Журнал представляет собой специализированное академическое издание. В нём публикуются материалы, отражающие современное состояние экономической социологии и способствующие развитию данной области в её современном понимании. В числе приоритетных тем: теоретические направления экономической социологии, социологические исследования рынков и организаций, социально-экономические стратегии индивидов и домашних хозяйств, неформальная экономика. Также публикуются тексты из смежных дисциплин — неоинституциональной экономической теории, антропологии, экономической психологии и других областей, которые могут представлять интерес для экономсоциологов.

Журнал публикует пять номеров в год: в январе, марте, мае, сентябре и ноябре. Доступ ко всем номерам журнала постоянный, свободный и бесплатный по адресу: <http://www.ecsoc.hse.ru>. Каждый номер содержится в едином файле (10–12 п. л. в PDF).

Журнал входит в список ВАК России, индексируется в Российском индексе научного цитирования (РИНЦ), Emerging Sources Citation Index (ESCI) из Web of Science Core Collection и Scopus (2-й квартиль).

Требования к авторам изложены по адресу: [http://ecsoc.hse.ru/author\\_requirements.html](http://ecsoc.hse.ru/author_requirements.html)

В журнале применяется двойное анонимное рецензирование статей. Все материалы проходят через полный цикл редакторской обработки и корректуры.

Плата с авторов журнала не взимается. Ускоренные сроки публикации статей не предусмотрены.

Journal of Economic Sociology was established in 2000 as one of the first academic e-journals in Russia. It is funded by HSE University.

Journal of Economic Sociology promotes international standards of research in economic sociology, presenting new research carried out by Russian and international scholars, introducing new books and research projects, and attracting young scholars into the field.

Journal of Economic Sociology is a specialized academic journal representing the mainstreams of thinking and research in international and Russian economic sociology. Journal of Economic Sociology provides a framework for discussion of the following key issues: major theoretical paradigms in economic sociology, sociology of markets and organizations, social and economic strategies of households, informal economy. Journal of Economic Sociology also welcomes research papers written within neighboring disciplines — new institutional economics, anthropology, economic psychology and related fields, which can be of interest for economic sociologists.

Journal of Economic Sociology has a wide Russian speaking audience, living both in Russia and abroad. Its main target group comprises research scholars, university professors, policy-makers, post-graduates, undergraduates and others who are interested in economic sociology.

Journal of Economic Sociology is indexed by Emerging Sources Citation Index (ESCI) from Web of Science™ Core Collection and Scopus (Q2).

Journal of Economic Sociology is a bimonthly journal released in five issues (January, March, May, September, and November). Journal of Economic Sociology provides permanent free access to all issues in PDF. Journal of Economic Sociology applies blind peer-review procedures (two referees for each research paper). All papers are subject to editing, proofreading, and professional design layout.

Guidelines for authors: [http://ecsoc.hse.ru/author\\_requirements.html](http://ecsoc.hse.ru/author_requirements.html)



**Journal of  
Economic Sociology**  
Vol. 23. No 5.  
November 2022

Electronic journal  
[www.ecsoc.msses.ru](http://www.ecsoc.msses.ru)  
[www.ecsoc.hse.ru](http://www.ecsoc.hse.ru)

ISSN 1726-3247

### Contacts

11 Myasnitskaya str.,  
room 530  
101000, Moscow,  
Russian Federation  
phone: +7 (495) 628-48-86  
email: [ecsoc@hse.ru](mailto:ecsoc@hse.ru)

Экономическая  
социология  
Т. 23. № 5.  
Ноябрь 2022

Электронный журнал  
[www.ecsoc.msses.ru](http://www.ecsoc.msses.ru)  
[www.ecsoc.hse.ru](http://www.ecsoc.hse.ru)

ISSN 1726-3247

Журнал выходит  
пять раз в год

Учредители:

- Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
- В. В. Радаев

Издаётся с 2000 года



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ

## Редакция

Главный редактор:

Радаев Вадим Валерьевич (НИУ ВШЭ, Россия)

Редактор выпуска:

Соколова Татьяна Виленовна (Россия)

Вёрстка:

Мишина Мария Евгеньевна (Россия)

Корректор:

Андрианова Надежда Викторовна (НИУ ВШЭ, Россия)

Ответственный  
секретарь:

Котельникова Зоя Владиславовна (НИУ ВШЭ, Россия)

Сотрудники редакции:

Конрой Наталья Викторовна (НИУ ВШЭ, Россия)

## Редакционный совет

Богомолова  
Татьяна Юрьевна

НГУ, Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН (Россия)

Веселов  
Юрий Васильевич

Санкт-Петербургский государственный университет (Россия)

Волков  
Вадим Викторович

Европейский университет в Санкт-Петербурге (Россия)

Гимпельсон  
Владимир Ефимович

НИУ ВШЭ (Россия)

Козырева  
Полина Михайловна

НИУ ВШЭ (Россия)

Косалс  
Леонид Янович

НИУ ВШЭ (Россия)

Малева  
Татьяна Михайловна

Институт социального анализа и прогнозирования РАНХиГС (Россия)

Овчарова  
Лилия Николаевна

НИУ ВШЭ (Россия)

Радаев  
Вадим Валерьевич  
(главный редактор)

НИУ ВШЭ (Россия)

Тихонова  
Наталья Евгеньевна

НИУ ВШЭ (Россия)

Хахулина  
Людмила Александровна

Аналитический центр Юрия Левады (Россия)

Чепуренко Александр Юльевич

НИУ ВШЭ (Россия)

**Journal of  
Economic Sociology**

Vol. 23. No 5.  
November 2022

Electronic journal  
[www.ecsoc.msses.ru](http://www.ecsoc.msses.ru)  
[www.ecsoc.hse.ru](http://www.ecsoc.hse.ru)

ISSN 1726-3247

Journal of Economic  
Sociology is a bimonthly  
journal released in five  
issues in annual volume

Establishers

- HSE University
- Vadim Radaev

## Editors

<b>Editor-in-Chief:</b>	Vadim Radaev (HSE University, Russia)
<b>Editor:</b>	Tatyana Sokolova (Russia)
<b>Design and Layout:</b>	Maria Mishina (Russia)
<b>Proofreader:</b>	Nadezda Andrianova (HSE University, Russia)
<b>Managing Editor:</b>	Zoya Kotelnikova (HSE University, Russia)
<b>Editorial Staff:</b>	Natalia Conroy (HSE University, Russia)

## Editorial Council

<b>Tatyana Bogomolova</b>	Institute of Economics and Industrial Engineering of the Siberian Branch of Russian Academy of Sciences (Russia)
<b>Alexander Chepurenko</b>	HSE University (Russia)
<b>Vladimir Gimpelson</b>	HSE University (Russia)
<b>Lyudmila Khakhulina</b>	Yuri Levada Analytical Center (Russia)
<b>Leonid Kosals</b>	HSE University (Russia)
<b>Polina Kozyreva</b>	HSE University (Russia)
<b>Tatyana Maleva</b>	Institute of Social Analysis and Forecasting, The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russia)
<b>Lilia Ovcharova</b>	HSE University (Russia)
<b>Vadim Radaev</b> (Editor-in-Chief)	HSE University (Russia)
<b>Natalya Tikhonova</b>	HSE University (Russia)
<b>Yuriy Veselov</b>	Saint Petersburg State University (Russia)
<b>Vadim Volkov</b>	European University at Saint Petersburg (Russia)



NATIONAL RESEARCH  
UNIVERSITY

# Содержание

## Тексты на русском языке

Вступительное слово главного редактора (*В. В. Радаев*) ..... 7

### Новые тексты

*Д. Г. Хумарян*

Гибкое управление в IT и креативном секторе: децентрализованный капитализм? ..... 11

### Новые переводы

*Т. Веблен*

Экономическая теория дамского платья ..... 37

### Расширение границ

*И. Л. Сизова, М. М. Русакова, А. А. Александрова*

Рынок труда соискателей и трения в поиске работы на современных онлайн-платформах..... 45

### Дебютные работы

*П. А. Алексеева*

Брачные траектории молодых россиян: роль сетей ..... 78

### Новые книги

*Ю. Ю. Белова*

По тонкому льду: продвижение алкоголя средствами спорта

**Рецензия на книгу:** Gee S. (ed.) 2020. *Sport, Alcohol and Social Inquiry:*

*A Global Cocktail* (Research in the Sociology of Sport, vol. 14). Bingley, UK:

Emerald Publishing Limited. 178 p..... 109

*Д. В. Моисеева, О. Е. Кузина*

Переосмысляя деньги

**Рецензия на книгу:** Dodd N. 2014. *The Social Life of Money.*

Princeton: Princeton University Press. 444 p..... 121

### Дискуссии

*О. Э. Бессонова*

Институциональная природа жалоб в рыночной и раздаточной средах..... 133

## Texts in English

### New Texts

*А. Липасова*

Why Do Women Still Quit Their Jobs? Women's Employment

Transitions in the European Context ..... 145

# Contents

## Texts in Russian

Editor's Foreword (*Vadim Radaev*) ..... 7

### New Texts

*David Khumaryan*

Flexible Management in the IT and Creative Sector: Decentralized Capitalism? ..... 11

### New Translations

*Thorstein Veblen*

The Economic Theory of Woman's Dress ..... 37

### Beyond Borders

*Irina Sizova, Maya Rusakova, Anastasia Alexandrova*

The Job Seekers Market and the Frictions of Finding Jobs on Online Platforms ..... 45

### Debut Studies

*Polina Alekseeva*

Young Russians' Pathways to Marriage: The Role of Networks ..... 78

### New Books

*Yuliya Belova*

On Thin Ice: Alcohol Promotion by Sport Resources

**Book Review:** Gee S. (ed.) (2020) *Sport, Alcohol and Social Inquiry:*

*A Global Cocktail* (Research in the Sociology of Sport, vol. 14), Bingley, UK:

Emerald Publishing Limited. 178 p..... 109

*Darya Moiseeva, Olga Kuzina*

Rethinking Money

**Book Review:** Dodd N. (2014) *The Social Life of Money*, Princeton:

Princeton University Press. 444 p..... 121

### Discussions

*Olga Bessonova*

The Institutional Nature of Complaints in Market and Distributional Environments ..... 133

## Texts in English

### New Texts

*Alexandra Lipasova*

Why Do Women Still Quit Their Jobs? Women's Employment

Transitions in the European Context ..... 145

## VR ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА



Уважаемые читатели!

Очередной номер нашего журнала выходит в дни, когда исполняется 30 лет со дня создания Высшей школы экономики. И хотя время, увы, не праздничное, мы не можем пройти мимо этой важной даты. Поздравляем всех наших коллег, когда-либо работавших в ВШЭ и работающих в университете ныне!

Теперь перейдём к новому номеру журнала.

### Тексты на русском языке

В рубрике «**Новые тексты**» публикуется статья канд. социол. наук, независимого исследователя *Д. Г. Хумаряна* «Гибкое управление в IT и креативном секторе: децентрализованный капитализм?». В статье проблематизируется обоснованность утверждения о взаимосвязи между гибкостью организационной структуры фирмы и децентрализацией управления (автономизация труда и снижение степени контроля). Отмечается, что гибкие методы в управлении формируют симметричный ответ на флексибилизацию организационной структуры, позволяя менеджерам совершенствовать качество управления, повышать уровень прозрачности и предсказуемости производственных процессов. Вместе с тем обнаружены потенциально негативные эффекты, сопряженные с декомпозицией, стандартизацией и повышением интенсивности труда.

В рубрике «**Новые переводы**» мы знакомим читателей с очерком *Торстейна Веблена* «Экономическая теория дамского платья» (1894 г.), в котором знаменитый американский экономист и социолог иронически и остроумно описывает социальные практики, связанные с покупкой дамского платья и его ношением. Простым и понятным языком Веблен характеризует обычаи и традиции определённого слоя общества, в том числе расточительство, которое создаёт видимость обеспеченности в социальном окружении, свидетельствуя о платёжеспособности. Перевод с английского сделали *Андрей Верников* и *Анна Курышева*. Публикуется с разрешения издательства Duke University Press.

В рубрике «**Расширение границ**» предлагается статья д-ра социол. наук *И. Л. Сизовой* (профессор кафедры прикладной и отраслевой социологии, Санкт-Петербургский государственный университет), канд. социол. наук *М. М. Русаковой* (директор Центра социологических и интернет-исследований, Санкт-Петербургский государственный университет) и *А. А. Александровой* (заместитель директора данного Центра) «Рынок труда соискателей и трения в поиске работы на современных онлайн-платформах». В статье на базе теории поискового поведения исследуется современный рынок труда. Проведённый авторами социологический анализ особенностей российского онлайн-рынка труда соискателей (на примере государственного сервиса «Работа в России») показал, что только масштаб интернет-площадки по поиску работы не гарантирует гражданам ни более лёгкого поиска работы, ни помощи в нём. Низкое качество и интенсивность поиска работы соискателями сужают шансы и приводят к формированию субрынка работодателей, на котором выражены пассивность соискателей, низкий уровень искомых заработных плат и доверия между участниками.

В рубрике «**Дебютные работы**» *П. А. Алексеева* (Православный Свято-Тихоновский гуманитарный университет), автор статьи «Брачные траектории молодых россиян: роль сетей», задаётся вопросом о том, как молодые россияне вступают в брак, предпринимая попытку выявления роли слабых и сильных связей в брачных траекториях россиян 18–40 лет на данных 16 биографических интервью. Вы-

яснилось, что слабые связи, особенно в Интернете, действительно играют роль на этапе знакомства, однако на дальнейшем пути к браку важны пересечение сетей родства будущих супругов и движение от слабых связей к сильным.

В рубрике «**Новые книги**» публикуется рецензия на книгу «Социальная жизнь денег» («The Social Life of Money», 2014) недавно ушедшего из жизни профессора Лондонской школы экономики и политических наук Найджела Додда (1965–2022). Цель книги заключалась в пересмотре социальной природы денег. Переосмысляя существующие подходы к деньгам в экономике, социологии, философии, психологии, антропологии, лингвистики и других социальных науках, Н. Додд исследовал возможности изменения общества через трансформацию денег. Рецензию подготовили сотрудники Лаборатории экономико-социологических исследований (ЛЭСИ) НИУ ВШЭ — канд. социол. наук *Д. В. Мусеева* и канд. экон. наук *О. Е. Кузина*.

Канд. социол. наук *Ю. Ю. Белова* (ведущий научный сотрудник Научно-учебной лаборатории политических исследований ВШЭ) подготовила рецензию на книгу «Спорт, алкоголь и социальные исследования: глобальный коктейль» (Gee S. (ed.) 2020. *Sport, Alcohol and Social Inquiry: A Global Cocktail*. Bingley, UK: Emerald Publishing Limited). Коммерциализация спорта способствовала всё более явному внедрению алкоголя в повседневность спортсменов и болельщиков. В сложившихся условиях партнёрство спортивных организаций с алкогольной индустрией стало легитимным и прочно укоренилось в жизни общества. В книге критикуется сложившаяся ситуация, авторы коллективной монографии косвенно выступают против законодательных послаблений для алкоголя в спорте, ратуя за сохранение его подлинного социального значения. Книга представляет собой сборник кейсов об «алкоголизации спорта» в США, Бразилии, Австралии, Франции, Швеции, Новой Зеландии и Японии.

В рубрике «**Дискуссии**» д-р социол. наук *О. Э. Бессонова* (ведущий научный сотрудник, Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН, Новосибирск) вступает в полемику с Д. Б. Литвинцевым, автором статьи «Жалобы — не подарок. Дисфункциональность института жалоб в сфере жилищно-коммунального хозяйства в России», опубликованной в предыдущем номере нашего журнала (Т. 23. № 4. С. 110–121). О. Э. Бессонова пытается раскрыть сущностные характеристики института жалоб и объяснить, почему этот институт на протяжении всего исторического развития российской социально-экономической системы постоянно рационализировался и поддерживался властями.

## Текст на английском языке

В блок материалов на английском языке вошла статья *Александры Липасовой* (департамент политических и социальных наук Университета Помпеу Фабра, Барселона, Испания) «Почему женщины покидают свои рабочие места». Автор использует данные двух волн исследования «Generations and Gender Survey» (GGS), анализируя ситуацию в Австрии, Болгарии, Грузии, Венгрии и России. Изучаются факторы, влияющие на вероятность того, что полностью занятые женщины перейдут на условия частичной занятости или вовсе откажутся от оплачиваемой работы. Данные получены в результате опроса 1446 респондентов из числа бездетных и работающих женщин.

## VR INTRODUCTORY REMARKS

Dear colleagues,

This issue of the Journal of Economic Sociology is published on the day of the 30<sup>th</sup> anniversary of the Higher School of Economics (HSE University). It may not be the best time for celebrations. However, we would not like to miss this important date. Our sincere congratulations to all our colleagues who worked at the HSE in previous years and stay with the HSE at present!

Now we proceed to a new issue of our journal.

Dr. *David Khumaryan* (independent researcher) presents his paper ‘Flexible Management in the IT and Creative Sector: Decentralized Capitalism?’ The article problematizes the validity of the statement about the relationship between the flexibility of the organizational structure of the company and the decentralization of governance (the autonomy of labor and the reduction of the degree of control). Flexible methods in management build a symmetrical response to the flexibilization of organizational structure, allowing managers to improve the quality of governance, and raise the level of transparency and predictability of production processes. At the same time, the potentially negative effects associated with decomposition, standardization, and an increase in the intensity of work have been detected.

We present a Russian translation of an essay ‘The Economic Theory of Woman’s Dress’ that was written by *Thorstein Veblen* in 1894. The famous American economist, sociologist describes ironically the social practices around the acquisition and wearing of the woman’s dress. Using clear and forceful language, Veblen describes the customs of a particular social stratum, including the custom to spend wastefully and conspicuously to signal pecuniary strength within a given social environment. The conspicuous expensiveness and novelty of the woman’s dress and the related adornments serve precisely that purpose. Translated into Russian by *Andrei Vernikov* and *Anna Kurysheva*. Published with the kind permission of the Duke University Press.

Professor *Irina Sizova*, Dr. *Maya Rusakova*, and *Anastasia Alexandrova* (all from St. Petersburg State University) present a paper ‘The Job Seekers Market and the Frictions of Finding Jobs on Online Platforms.’ The article examines the state of the labor market of job seekers and frictions that prevent effective search behavior on modern online platforms. Matching is increasingly beginning to depend on the specifics of human capital and modern digital technologies. The analysis showed that only a significant scale of the online job search site does not guarantee citizens assistance in finding a job. The studied state platform, despite the presence of young and highly educated candidates, fully meets all the signs of a “sluggish” and weak labor market, in which “imperfect” categories of candidates dominate with a focus on “simple” signals to the employer, and in the end, a non-optimal job search result.

*Polina Alekseeva* (St. Tikhon’s Orthodox University, Moscow) presents her study ‘Young Russians’ Pathways to Marriage: The Role of Networks.’ The author investigates how young Russians get married. The paper is aimed at uncovering the role played by the weak and strong ties in the young Russians’ marriage trajectories. Data were collected from 16 biographic interviews. It has been revealed that although weak ties, especially those on Internet, showed their importance at the first meeting stage, yet further pathway to marriage required kinship network overlap and moving from weak to strong ties.

Dr. *Darya Moiseeva* and Dr. *Olga Kuzina* present a review of the book by a professor of the LSE *Nigel Dodd* ‘The Social Life of Money’ (Princeton: Princeton University Press, 2014). The main purpose of the book is to reconsider the social nature of money. The author explores the possibilities to change society by rethinking the

existing economic, sociological, philosophical, psychological, anthropological, linguistic and other social science approaches to understanding money.

Dr. *Yuliya Belova* (Leading Research Fellow, Institute for Applied Political Studies, HSE University) proposes a review of the book: Gee S. (ed.) (2020) *Sport, Alcohol and Social Inquiry: A Global Cocktail*. Bingley, UK: Emerald Publishing Limited. The commercialization of sports contributed to the increasingly conspicuous introduction of alcohol into the daily routine of athletes and fans. Under the current conditions, the partnership of sports organizations with the alcohol industry has become a legitimate phenomenon and has firmly rooted in the life of society, increasing social risks. The book includes a collection of cases on the 'alcoholization of sports' in the United States, Brazil, Australia, France, Sweden, New Zealand, and Japan.

Dr. *Olga Bessonova* (Leading Researcher at the Institute of Economics and Organization of Industrial Production, SB RAS, Novosibirsk) enters into a polemical dialogue with the author of the article 'Complaints are not Gifts. The Dysfunctionality of the Institution of Complaints in the Sphere of Housing and Communal Services in Russia', which was published in the previous issues of our journal. Disclosure of the essential characteristics of the institution of complaint and an explanation of why this institution has been constantly rationalized and supported by the authorities throughout the historical development of the Russian socioeconomic system is the purpose of this paper.

*Alexandra Lipasova* (Department of Political and Social Sciences, Pompeu Fabra University, Barcelona, Spain) gives a new paper 'Why Do Women Still Quit Their Jobs? Women's Employment Transitions in the European Context'. Using data from the first and the second waves of the Generations and Gender Survey (GGS) for Austria, Bulgaria, France, Georgia, Hungary, and Russia, the author explores the factors affecting the probability that women employed full-time will go part-time or withdraw from paid work. Data were collected from 1446 childless women that were employed full-time during the first wave of the study.

## НОВЫЕ ТЕКСТЫ

Д. Г. Хумарян

# Гибкое управление в IT и креативном секторе: децентрализованный капитализм?<sup>1</sup>



**ХУМАРЯН Давид Гагикович** — канд. социол. наук, независимый исследователь, преподаватель Московской высшей школы социальных и экономических наук. Адрес: 125009, Россия, г. Москва, Газетный пер., д. 3–5, стр. 1.

**Email:** [ddpostcard@gmail.com](mailto:ddpostcard@gmail.com)

*В статье приведены результаты исследования способов организации нематериального труда в российских компаниях сектора IT и креативных услуг. Предметом изучения являются практики менеджмента в знаниеёмких фирмах с гибкой организационной структурой. Рассматривается связь между гибкостью структуры и актуальной формой управления трудом, изучен процесс внедрения в деятельность организации менеджмента гибкой методологии разработки (Agile). Проблематизирована обоснованность распространённого в теоретической и эмпирической литературе утверждения о взаимосвязи гибких организационных дизайнов и децентрализованных форм управления, выраженных в автономизации труда и снижении степени менеджерского контроля. Цель исследования — эмпирическая проверка тезиса на примере данных 30 интервью с менеджментом среднего звена компаний, сочетающих организационную гибкость и гибкие подходы в управлении. Обоснование цели и вопроса исследования опирается на анализ актуальной литературы в области исследований организаций, менеджмента и теорию процесса труда (labor process theory). Описание результатов исследования делится на два блока — анализ практик управления на «периферии» гибкой фирмы и менеджмент процессов в её «ядре» (в соответствии с терминологией, предложенной Джоном Аткинсоном). По итогам исследования отмечается, что гибкие методы в управлении формируют симметричный ответ на флексибилизацию организационной структуры, позволяя повысить качество управления, степень прозрачности и предсказуемости производственных процессов. Внедрение Agile-методологии сопровождается стандартизацией и интенсификацией процесса труда, усиливается роль централизованного планирования, контроля и учёта рабочих операций. Более глубокое разделение труда вследствие декомпозиции операций существенно меняет функционал менеджмента и переопределяет баланс власти и полномочий в фирме. В теоретических выводах исследования указывается, что дальнейшее развитие управленческих методов в описанном направлении способно негативно сказаться на качестве профессиональной коммуникации и функционировании горизонтально организованных профессиональных сообществ внутри фирмы, а также способно привести к снижению производительности в отраслях интенсивного производства знания.*

**Ключевые слова:** теория процесса труда; нематериальный труд; организация труда; исследования менеджмента; гибкая организация; теория организаций.

<sup>1</sup> Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-311-90100.

## Введение

Стагнационные тенденции и кризис, затронувший ведущие мировые экономики в середине 1970-х гг., запустили эпоху «долгого спада» и масштабных преобразований практически на всех уровнях экономической деятельности [Бреннер 2014; Видал 2020]. Вслед за реструктуризацией рынков и международной финансовой системы в центре этого процесса оказались коммерческие фирмы, а затем и организации публичного сектора. Ключевым вектором изменений на уровне фирмы стало стремление к большей «гибкости», что подразумевало отказ от ригидности организационной структуры, а также от традиционных для фордистского периода модели найма и управления производством [Болтански, Кьяпелло 2011]. Исследователи менеджмента и организаций отреагировали на данный тренд, и уже в середине 1980-х гг. появились первые научные публикации на тему нарастающей гибкости на рынке труда и гибких организационных дизайнов [Atkinson 1985; Storper, Christopherson 1987; Pollert 1988]. Предложенная Джоном Аткинсоном концепция *гибкой фирмы* считается классической, хотя исходная модель функциональной и количественной (*numeric*) гибкости в последние два десятилетия претерпела существенные изменения и доработки [Volberda 1996; Gupta, Smith, Shalley 2006; Schreyögg, Sydow 2010; Dettmers, Kaiser, Fietze 2013; Gordon 2014].

Другой отличительной особенностью новой эпохи «долгого спада» стало совпавшее с ним по времени почти повсеместное внедрение инфокоммуникационных технологий в производственный процесс, которое уже, в свою очередь, затронуло сферы логистики, цепочек добавленной стоимости и организации труда внутри и на внешних контурах фирмы [Срничек 2019]. Возможность быстро и дешево обмениваться и управлять информационными потоками существенно облегчила переход к гибкой организации производства, увеличив на порядок эффективность аутсорсинга, привлечения рабочей силы «по требованию» (*on-demand*) и других зависимых от скорости коммуникации процессов. Технологические компании, ИТ-фирмы, креативный сектор и медиа быстрее адаптировались к переменам в характере организации производства, став главными действующими лицами в инновационной экономике и одновременно плацдармом для управленческих экспериментов. Индустрии интенсивного производства знания (*knowledge-intensive*) более органично развивались в рамках этой модели, а гибкость организационной структуры напрямую связывалась исследователям с потенциалом разработки инноваций [Powell 1990; Saxenian 1994; Powell, Koput, Smith-Doerr 1996]. Современные исследования связи между организационной гибкостью и производством инноваций носят более детальный и включающий ряд важных оговорок характер. Тем не менее общим местом остаётся устойчивая ассоциация между организационной гибкостью, децентрализацией управления и (или) принятия решений и эффективностью отраслей интенсивного производства знания [Michie, Sheehan 2003; Krause-Jensen 2010; Weigelt, Miller 2013; Ruiner, Wilkens, Küpper 2013].

Однако связь между упомянутыми тремя переменными далеко не во всех случаях очевидна. Например, в отношении к организационным и продуктовым инновациям тезис подтверждается лишь частично. Внутриорганизационная (*функциональная*) гибкость положительно связана с эффективностью инноваций в фирме, тогда как внешняя (*или количественная*) гибкость, напротив, снижает инновационный потенциал, подрывая доверие и сплочённость между участниками производства [Giannetti, Madia 2013].

Ещё более проблематичным выглядит утверждение о том, что высокой степени организационной гибкости соответствуют децентрализация управления, горизонтальность связей и в целом более равномерное распределение власти в фирме. Вопрос о том, в какой мере данное утверждение справедливо и насколько в действительности выполняется требование большего уровня автономии работников при меньшем уровне иерархического контроля, имеет прямое отношение к дискуссии о производительности в наукоёмких отраслях. Упомянутые ранее авторы влиятельных работ в этой

области не столько из ценностных, сколько из прагматических соображений настаивали на тесной связи инноваций в индустриях интенсивного производства знаний и процессов децентрализации и «демократизации» труда в рамках гибких и сетевых организационных моделей. Следовательно, дискуссия вокруг последнего тезиса представляется мне в некоторой степени более принципиальной.

На сложность и нелинейность связи между гибкостью структуры организаций и распределением власти и полномочий в них частично указывают работы, обобщённые в обзорной статье Яна Деттмерса и его коллег [Dettmers, Kaiser, Fietze 2013]. Со ссылкой на ряд эмпирических исследований авторы формулируют парадокс, согласно которому гибкость организации «не приводит автоматически к расширению полномочий и свободе принятия решений» работниками таких организаций [Dettmers, Kaiser, Fietze 2013: 155]. Отмечается также наличие выраженной асимметрии в вопросах принятия гибкой модели: гибкость является свойством организации, работает в её интересах, тогда как в отношении работников она выражается в требовании «становиться гибкими» [Johnsson 2007]. Публикации последних лет, посвящённые исследованиям менеджмента в гибких организациях, также ставят под сомнение универсальный тезис о тождестве гибких режимов и децентрализации управления. В одних случаях речь идёт о преимуществе гибридных схем управления, сочетающих вертикальную иерархическую структуру для процессов эксплуатации знания (*exploitation*) и горизонтальную децентрализованную для исследования (*exploration*) нового знания [Garicano, Wu 2012; Wu 2015]. Более радикальные критики отмечают, что гибкость успешно сочетается с жёстким *деспотическим* (в терминах Майкла Буравого) контролем, открывая принципиально новые возможности регулирования прекаризованного труда [Wood 2020].

Таким образом, центральным для данной статьи является вопрос о динамике властных отношений в фирмах, организованных в соответствии с принципами гибкости как на уровне стратегий найма, так и на уровне организации труда внутри фирмы. Меняются ли способы управления в гибких организационных моделях? Если да, то как именно и какими факторами объясняются данные изменения? Каков итог преобразований в методах управления применительно к вопросу о децентрализации и потенциале горизонтальных форм организации труда в индустриях интенсивного производства знания?

Предлагается ответить на поставленные вопросы, используя данные исследования менеджмента и процессов управления в российских коммерческих фирмах ИТ-сектора и креативных индустрий. Выбор объекта исследования обусловлен прежде всего широким распространением гибких моделей в перечисленных экономических отраслях. Важным обоснованием также является представление об опережающей динамике развития управленческих методов в индустриях интенсивного производства знания в сравнении с промышленным сектором и другими более «консервативными» отраслями. Менеджмент в экономике знаний сталкивается с новыми задачами и новыми вызовами [Dunford 2000; Prusak 2001], решение которых ещё до недавних пор представляло сложности, обусловленные самой спецификой производственной деятельности в данных отраслях [McKinlay 2006].

## **Менеджмент знаний: между гибкостью и неопределённостью**

В исследованиях, посвящённых анализу инновационных отраслей экономики и других рынков, в которых производство благ находится в прямой зависимости от индивидуальных навыков, знаний и креативного потенциала исполнителей, отмечается присутствие радикальной неопределённости относительно качества и результата деятельности, путей его достижения, необходимого количества трудовых затрат и потенциала реализации продукции на рынке [Caves 2000; Thompson, Jones, Warhurst 2009; Boudreau, Lacetera, Lakhani 2011; Thompson, Parker, Cox 2016].

В неоклассической экономике состоянию неопределённости противопоставляется исчисление риска как вероятности, что на практическом уровне означает совершенствование методов квантификации

[Knight 1957] (см. также: [Guseva, Róna-Tas 2001; Dequech 2004]). Новая институциональная экономика допускает решение проблемы неопределённости через адаптацию контрактов к бизнес-процессам и новым видам трансакций<sup>2</sup>. Экономическая социология, в свою очередь, постулирует социально-нормативный аспект регулирования ситуаций неопределённости [Beckert 1996].

В данной работе я придерживаюсь социологического толкования термина, на общем уровне указывающего на события или условия, для которых неизвестны параметры и потенциальные исходы, что не позволяет акторам определить оптимальное направление действия [Beckert 2016: 8]. Основная сложность в применении данного термина к целям эмпирического анализа заключается в его абстрактном и универсальном характере, поэтому потребуется ряд уточнений к теории.

### *Неопределённость и индетерминированность*

В современной эмпирической литературе принято различать неопределённость внутри фирмы (*firm-specific uncertainty*) и рыночную неопределённость (*market uncertainty*) [Beckman, Haunschild, Phillips 2004; Gaba, Terlaak 2013]. Для ответа на вопрос о том, как трансформируется роль менеджмента в индустриях производства знания, я сосредоточусь на анализе специфического случая неопределённости внутри фирмы. Специфика определяется фокусом исследования на *практических* проблемах управления внутри гибких организаций в их связи с характером производства в наукоёмких отраслях.

Британская школа исследований на стыке социологии менеджмента, организаций и социологии труда, объединённая под общим академическим брендом *LPT* (*labor process theory* — теория процесса труда), предлагает обозначать неопределённость такого порядка термином «индетерминированность» (*indeterminacy*) [Braverman, Sweezy, Foster 1998; Smith 2006; Thompson 2010].

Согласно классическому определению, индетерминированность<sup>3</sup> — свойство непредсказуемости затрат труда по отношению к его результату, выраженному в конечной рыночной стоимости произведённых товаров или услуг. Основываясь на марксистском анализе функции капиталистического производства, LPT полагает на аксиоматическом уровне *индетерминированный* характер труда в его товарной форме и вытекающую из этого потребность капитала в «преобразовании рабочей силы в актуализированную форму труда в качестве источника прибыли» [Thompson 2010: 10]. С этой точки зрения, функция менеджмента всегда заключается в осуществлении контроля, координации и аллокации трудовых ресурсов с тем, чтобы произведённая в результате стоимость оказывалась выше стоимости инвестированных в рабочую силу средств. Индетерминированность — переменная величина, которая зависит от специфики производства, переговорной позиции рабочих, «оппортунизма» и эффективности организации труда. В мейнстриме исследований менеджмента также отмечается, что организация труда и аллокация дефицитных ресурсов (включая информацию) относятся к конкурентным факторам и объясняют дифференциацию между фирмами в пределах конкретных рынков или отраслей [Bennett, Karlsson 1992; Powell 1995; Tallman et al. 2004].

В современной версии LPT аналитически различают индетерминированность производства (*production indeterminacy*) и индетерминированность мобильности рабочей силы (*mobility indeterminacy*), при

<sup>2</sup> В частности, Оливер Уильямсон связывает неопределённость с другим понятием — оппортунизмом, указывая, таким образом, на поведенческие аспекты неопределённости, которая может носить стратегический и нестратегический характер (в то же время Уильямсон обращает внимание и на экзогенные факторы неопределённости, однако данная проблематика не является для него центральной) [Уильямсон 1996: 97–100].

<sup>3</sup> Я предпочитаю использовать термин «индетерминированность» (*indeterminacy*), поскольку наиболее близкий к нему по смыслу аналог «неопределённость» уже имеет в русскоязычной литературе строгие коннотации, указывая на предложенный Фрэнком Найтом термин *uncertainty* [Knight 1957].

этом предполагается, что каждый из типов требует от менеджмента специфических инструментов воздействия [Smith 2006].

*Индетерминированность производства* указывает на эмпирический разрыв между потенциальными возможностями рабочей силы и фактическими трудозатратами (*effort*); этот разрыв менеджмент призван сокращать с помощью контроля, а рабочие, как минимум, сохранять<sup>4</sup>. Формы контроля труда, переговорная позиция и уровень автономии работников варьируются, тогда как сами *функции* контроля и координации труда постоянны. К этому аргументу следует добавить допущение о несовершенстве контрактов: они не содержат исчерпывающей информации о необходимом объёме и интенсивности затрат труда<sup>5</sup>, поэтому контрактация сама по себе неспособна полностью исключить менеджмент из производства [Caves 2000: 13; Smith, McKinlay 2009: 53].

*Индетерминированность мобильности*, в свою очередь, указывает на непредсказуемость сценариев мобильности работников. Влияние мобильности труда на бизнес носит амбивалентный характер, в одних условиях позволяя компаниям сокращать издержки в свою пользу, но в других давая работникам ресурсы для воздействия на баланс рыночных сил, условия труда и механизмы найма [Winstanley 1991]. Контроль мобильности труда, менеджмент кадров и обеспечение стабильного доступа к резервам рабочей силы поэтому участвуют в стабилизации цикла накопления капитала наряду с контролем производства<sup>6</sup>.

Применительно к ключевому вопросу исследования о влиянии гибкой организационной структуры на управление производством знания и информационных благ ЛРТ помогает сформулировать три взаимосвязанных предположения:

- децентрализация структуры организации и функциональная гибкость не исключают из процесса труда контроль, а именно централизацию ресурсов планирования и координации;
- производство знания сопряжено с высокой неопределённостью относительно выпуска продукции и его стоимостного выражения. Индетерминированный характер производства требует от менеджмента совершенствовать планирование затрат труда и других ресурсов организации;
- гибкость структуры повышает уровень мобильности труда в «ядре» организации и на её «периферии», требуя от менеджмента выработки более эффективных инструментов координации трудовых ресурсов.

## Управление изменениями и гибкая методология разработки

Ответ теории менеджмента на изменение организационной формы не заставил себя долго ждать. Одним из наиболее примечательных авторов в этой области стал японский исследователь менеджмента

<sup>4</sup> По этой причине процесс труда является потенциальным полем антагонизма (*'effort bargaining'*), статус которого переопределяется в зависимости от баланса сил, потребностей производства или экзогенных факторов (конкуренция на рынке, развитие технологий, требующих большее или меньшее участие труда, и т. д.).

<sup>5</sup> Здесь ЛРТ явно следует за новой институциональной экономикой, признающей «несовершенство долгосрочных контрактных отношений» и выявляющей условия, в которых контракты могут работать более или менее эффективно, нуждаясь в дополнительных соглашениях [Уильямсон 1996: 270].

<sup>6</sup> Так, в исследованиях на стыке социальной географии и политической экономии отмечалось, что быстрое распространение модели ИТ-кластеров объяснялось потребностью компаний обеспечивать стабильный доступ к пулу специалистов редкой и высокой квалификации, сохранив при этом гибкость найма [Gough 1996: 2068].

Икудзиро Нонака, посвятивший основные работы вопросам организации труда в наукоёмких отраслях [Nonaka 1994, 1998; Nonaka, vonKrogh 2009]. Опыт японских технологических компаний, сочетавших инновационность с высокой гибкостью и автономностью рабочих команд, позволил сформулировать универсальные принципы менеджмента гибкой разработки [Takeuchi, Nonaka 1986]. В их числе — построение кросс-функциональных автономных команд разработки, постоянное обучение и обмен знаниями, параллельные этапы разработки, деликатный (*subtle*) контроль со стороны менеджмента и встроенный в создание новых продуктов элемент «нестабильности» [Takeuchi, Nonaka 1986]. Эти принципы впоследствии легли в основу целой плеяды актуальных сегодня методов управления креативным трудом и ИТ-разработкой, объединённых зонтичным термином «гибкая методология разработки», или *Agile* [Beck et al. 2001; Ригби, Сазерленд, Ноубл 2018]. В дальнейшем я буду использовать оба термина как синонимы и понимать под ними семейство подходов, предназначенных для проектного управления гибкими организационными структурами и автономными командами высококвалифицированных специалистов в области производства знания и информационных благ [Komus 2020; 14th Annual State of Agile Report 2020; Sauer, Nicklich 2021].

Гибкие методологии разработки получили широкое распространение преимущественно в компаниях с высокой долей проникновения ИТ-процессов (это прежде всего касается профильных ИТ-компаний, сектора финансов, ритейла и телекоммуникаций). Представленные в тематических отчётах результаты опросов зарубежных и российских организаций, внедривших Agile, свидетельствуют о схожести сценариев адаптации модели управления к существующим в организации процессам (для большинства представленных признаков зависимость от размеров компании или типа клиентских организаций практически отсутствует). Как в России<sup>7</sup>, так и за рубежом<sup>8</sup> в числе основных выгод от использования новой модели управления респонденты указали *управление изменяющимися приоритетами, достижение прозрачности, скорость поставки решений на рынок и рост мотивации команды*. Характерно, что в числе достижений Agile-методов опрошенные компании значительно реже говорят об увеличении производительности труда, снижении рисков или повышении качества разработки; большая часть упомянутых преимуществ относится к сфере повышения качества управления и совершенствования механизмов контроля, обеспечивающих прозрачность и адаптивность системы к непредсказуемым изменениям. Данный вывод косвенно подтверждается сведениями об изменении функционала менеджмента: отмечается глубокое внедрение стандартных для Agile элементов организации повседневной рутины через ежедневные сессии (в 87% ответов), ретроспективный анализ исполнения (в 83% ответов), планирование менеджментом коротких отрезков разработки (в 83% ответов), а также в большинстве случаев применение технических средств планирования, учёта и контроля производства («канбан-доска», трекеры задач и времени, облачных таблиц, Jira и другое ПО для менеджмента задач)<sup>9</sup>.

В российских академических исследованиях о гибком менеджменте в организациях преимущественно фигурируют оптимистичные прогнозы [Розин 2011; Воробьёва, Монашев 2017; Кодякова 2020; Трифонов, Калажокова 2022]. Однако стоит заметить, что в большинстве работ речь всё же идёт либо о разъяснении основных принципов гибкой методологии, либо о перечислении преимуществ автономизации труда и способности децентрализованной системы проектного управления быстро адаптироваться к меняющимся обстоятельствам, причём не только в коммерческих, но и в государственных организациях (см, например: [Асатрян 2016; Потапова 2019]). Наблюдается пробел в *эмпирической* базе исследований внедрения гибких подходов в управлении российскими компаниями. Это позволяет надеяться, что результаты проведённого исследования помогут актуализировать дискуссию в среде специалистов в области исследований менеджмента, социологии труда и организаций.

<sup>7</sup> См.: [Отчёт об исследовании Agile в России 2021].

<sup>8</sup> См.: [15th Annual State of Agile Report 2021].

<sup>9</sup> Приведены данные международного отчёта: [15th Annual State Of Agile Report 2021].

## Эмпирические данные

Исследование проводилось в 2019–2021 гг. Массив эмпирических данных составляют записи интервью с менеджментом среднего звена. Всего в ходе исследования собрано 30 полуструктурированных интервью. В зависимости от закрепившихся на рынках норм профессиональные должности участников исследования варьировались и включали менеджмент проектов, аккаунт-менеджеров, менеджеров продукта, руководителей вертикали и арт-директоров<sup>10</sup>. Представленные в работе сведения касаются деятельности коммерческих фирм, производящих нематериальные рыночные блага. К таковым относятся регулируемые правами интеллектуальной собственности цифровые продукты и услуги, в том числе программное обеспечение и сопровождение пользователей, креативные концепции и медийный контент, маркетинговая и ИТ-экспертиза, другие консалтинговые услуги.

Предметом изучения являлись рутинные практики стандартизации и регламентации работы специалистов, а также попытки внедрения гибких подходов к управлению<sup>11</sup>. Фокус на специфике повседневных управленческих операций, классификация типичных сценариев принятия решений в ответ на изменяющиеся требования со стороны спроса или под воздействием других экзогенных факторов позволяют выстроить связи между внутрифирменной организацией управления и внешней средой [Blechar, Hanseth 2007]. В контексте современной организационной теории подобная методологическая установка описывается термином «реалистический поворот» (*realist turn*) и акцент делается на структурной обусловленности практик агентов [Reed 2005; Delbridge, Edwards 2013].

В ходе формирования выборки пол и возраст информантов не учитывались; деление компаний на типы по размеру и актуальным рынкам сбыта учитывалось в анализе, но исходно не являлось критерием для формирования выборки. К ограничениям выводов относятся неучтённая вариативность процессов управления в разрезе типов фирмы, а также отсутствие прямых сведений, затрагивающих опыт самих работников в рамках гибкой организации труда.

## Связь структуры и управления в «гибкой фирме»

Основными драйверами изменений на уровне управления служат процессы реформирования структуры изученных компаний в пользу более гибких с точки зрения как найма, так и внутрикорпоративного устройства моделей. Модель «гибкой фирмы» Аткинсона — это, скорее, «идеальный тип»; в реальности компании идут к большей организационной гибкости разными путями и находятся на разных этапах трансформации, скорость которой зависит от рыночной конъюнктуры, инертности отраслевых стандартов и типа производства.

Если для компаний из креативного сектора гибкая структура фирмы с небольшим по численности «ядром» организации и значительным сегментом «периферии» (фрилансеры, аутсорсинговые компании, партнёрские студии и т. п.) — закономерная реакция на нестабильный спрос, со временем достаточно прочно укоренившаяся в культуре рынка, то ИТ-фирмы обычно более ригидны по целому ряду причин. Во-первых, высокая и постоянно растущая конкуренция за кадры в ИТ препятствует более

<sup>10</sup> С поправкой на коммерческую специфику функционал и требования к этим группам специалистов мало отличаются применительно к общим аспектам организации труда.

<sup>11</sup> Самыми распространёнными на данный момент являются родственные Agile и Scrum, а также отдельные элементы японской методологии управления «канбан». О распространённости именно этих практик свидетельствуют данные ежегодного международного опроса организаций, внедривших методологии гибкой разработки [15th Annual State of Agile Report 2021].

гибкой кадровой политике, определяя склонность ИТ-компаний к внутреннему найму<sup>12</sup>. Во-вторых, гибкая организация является эффективным инструментом экономии издержек и экстернализации рыночных рисков в проектных формах производства, тогда как в более распространённых именно в ИТ непрерывных производствах продуктов с длинным жизненным циклом<sup>13</sup> может нарушаться цикличность процессов. Наконец, сопротивляются переходу к более гибкой модели фирмы в ИТ-отрасли как клиентские организации, так и менеджмент внутри компании: если первые опасаются падения качества услуг, то вторые прогнозируют возрастающие управленческие риски. Но общим для всех описанных причин является стремление менеджмента к большей предсказуемости в части контроля мобильности работников и контроля производства.

Возникает вопрос: почему бы компаниям просто не отказаться от гибкой организации производства и найма, сохранив управляемость и цикличность процессов? Или почему конкурирующие организации из смежных рынков движутся в едином направлении к большей гибкости, отдавая при этом себе отчёт в потенциальных рисках такого сценария? Для того чтобы дать убедительный ответ, потребовался бы количественный анализ динамики изменений организационной формы с учётом длинного набора факторов, многие из которых описаны в литературе по теории изоморфизма [Димаджио, Пауэлл 2010; Хэннан, Фримен 2013]. Не имея в распоряжении таких данных, ограничусь сведениями из интервью с менеджментом компаний и из открытых источников.

На основе интервью можно сделать вывод о том, что информанты связывают изменения прежде всего с возросшей конкуренцией на рынках и другими менее значительными экзогенными факторами рынка (нестабильный спрос, давление инвесторов, смена модели взаимодействия с клиентской стороной)<sup>14</sup>. Так, российский рынок креативных услуг характеризуется экспертами как высококонкурентный: до 10 тыс. агентств делят рынок в сопоставимых долях, не допуская концентрации<sup>15</sup>. Переход рынка на тендерную систему отбора исполнителей в последние годы лишь ужесточил конкуренцию между производителями и ускорил тенденцию к росту гибкости найма:

*Всё тендер. В редких случаях возвращаются и второй проект делают без тендера, например. Это тенденции рынка, потому что все жадные, и хотят, чтобы у них получилось максимально дешево и максимально классно, поэтому они проверяют сначала всех <...> Давно ли так? Мне кажется, что от трёх до пяти лет. Точней не скажу, но раньше было по-другому <...>*

<sup>12</sup> Открытая информация, представленная на крупнейшей российской платформе поиска работы «HeadHunter» (НН), позволяет оценить уровень дефицита кадров в отраслях ИТ и креативных индустриях. В основе показателя лежит отношение количества активных резюме к открытым вакансиям. Простое сопоставление динамики показателя по отраслям позволяет сделать вывод, что соискатели работы в сфере ИТ занимают более выгодное положение, переопределяя баланс на рынке в свою пользу. Так, в Москве, где доля вакансий в ИТ выше, чем в других российских регионах, на одну открытую в этой категории вакансию в феврале 2021 г. приходилось в среднем меньше двух резюме (и этот показатель примерно вдвое ниже среднего на рынке московских вакансий). В креативных индустриях дефицит кадров ощущался значительно менее остро: в маркетинге, рекламе и PR на протяжении первого квартала 2021 г. конкуренция за рабочие места была острее — 3,4 резюме на одну вакансию; в индустрии развлечений, искусства и массмедиа значение достигало 8,9. Соотношение показателей до пандемии (январь — февраль 2020 г.) практически идентично. Высокий уровень конкуренции за ИТ-специалистов вынуждает кадровые отделы проявлять настойчивость для удержания ИТ-персонала и реже использовать теневой наём. Кроме того, по данным опроса соискателей на платформе НН, «айтишники» более притязательны в выборе работодателя, а сами работодатели фиксируют текучесть кадров в ИТ на уровне 9,5%.

<sup>13</sup> Например, в сфере интеграции ПО, разработки и поддержки комплексных экосистемных решений, включающих непрерывное сопровождение пользователей.

<sup>14</sup> Теория конкуренции как фактора изоморфных процессов подробно описана в классической работе М. Т. Хэннана и Д. Фримена [Хэннан, Фримен 2013: 51–56].

<sup>15</sup> См. аналитическое исследование «Russian Digital Profile 2018» (<https://ruward.ru/russian-digital-profile-2018/>).

*Сейчас у всех и политики закупочные стали строгие, и бюджет сократили. Сейчас ни у кого нет бюджетов, как раньше. Те золотые времена прошли (информант № 1)<sup>16</sup>.*

Схожим образом обстоят дела и в ИТ, но здесь драйвером процессов флексибилизации компаний служит возросшая конкуренция за кадры, которая толкает вверх ставки оплаты труда и снижает прибыльность. Однако, как уже было отмечено ранее, профильные ИТ-компании и организации с глубоким проникновением ИТ-процессов существенно ограничены в перестроениях, которые позволили бы сократить издержки на оплату труда. Для решения проблемы одни компании осуществляют более интенсивный контроль труда работников периферии при помощи облачного ПО для учёта и планирования работы распределённых команд. Другие (как правило, это компании среднего и крупного размеров) реализуют компромиссное решение между гибкостью и производством внутри (*in-house*), привлекая в проектном режиме сотрудников своих региональных офисов, где труд дешевле. Так называемый внутренний аутсорсинг позволяет распределить контроль труда на периферии между менеджментом головного и регионального офисов. Из процитированного ниже фрагмента интервью также следует, что это, скорее, результат принудительной адаптации организационной модели к конъюнктуре рынка:

*В таких историях очень сложно протащить каких-то фрилансеров <...>. Моя позиция — это интересно с точки зрения гибкости, но практика показывает, что будут проблемы с точки зрения качества. В нашей компании больше развит внутренний аутсорсинг; это тоже, конечно, сложный квест. Это, по большому счету, тоже такой фриланс <...>. В регионах наша компания платит сотрудникам зарплаты по-другому, не как в Москве. Соответственно, трудовые ресурсы в регионах стоят дешевле, поэтому может сложиться ситуация, что в Москве заходит большой проект, но он не готов платить по такой высокой ставке, как в Москве (условно 4000 в час), ему нужно дешевле. Тогда мы привлекаем команды из регионов для реализации этого проекта (информант № 4).*

С точки зрения менеджмента разделение организации на функционально гибкое, но малочисленное ядро и подвижную периферию ведёт, в свою очередь, к усложнению методов контроля. Разрабатывая модель гибкой фирмы, Аткинсон понимал, что такое «раздвоение» потребует от менеджмента и разделения формы управления на периферии и в ядре соответственно [Atkinson 1985: 15–16]. Побочное, но все же немаловажное наблюдение из этой части исследования — конвергенция моделей управления в организационном ядре и на периферии. Менеджмент вырабатывает более эффективные способы контроля и организации труда на периферии, которые в дальнейшем применяются в отношении штатных сотрудников, и наоборот. Об организации труда в ядре гибких компаний и о практиках Agile-менеджмента речь пойдёт далее.

## **От управления периферией к управлению в ядре**

### *Принцип прозрачности и отслеживание операций*

Задача управления в индустриях знания принципиально усложняется тем, что большинство производственных процессов состоят из индивидуальных решений для нестандартных ситуаций. Оценка сроков и качества работы, их предсказуемость, формализация стандартных процедур и рутин — все эти элементы классического менеджмента длительное время оставались в сфере интуитивного управления и строились на непрерывной коммуникации со специалистами, индивидуальном опыте и квалификации управленцев. Бессистемный и персонализированный характер процессов управления приводит к непредсказуемым финансовым издержкам, рискам срыва контрактных обязательств, пере-

<sup>16</sup> Информацию о респондентах см. в приложении (таблица П.1).

работкам и слишком высокой зависимости процесса труда от отдельных работников (как на стороне менеджмента, так и на стороне исполнителей).

В сущности, ключевой проблемой управления является асимметрия знаний и информации между звеном управления и звеном разработки (в пользу работников) [Bergh et al. 2019]. Гибкая методология разработки служит эффективным инструментом снижения дисбаланса и индетерминированности производства. Это стандартный подход, который позволяет установить контроль над наиболее ценными ресурсами современной фирмы — ресурсами коммуникации и информации. Наблюдение за процессами внедрения элементов гибкой разработки подтверждает тезис. Пропагандируемый в манифестах Agile-менеджмента *принцип прозрачности* выводит рабочую коммуникацию из зоны неформального общения специалистов, подчиняя её чёткому регламенту. Прежде коммуникация и процесс выработки решений, сроки и планирование задач всецело оставались прерогативой специалистов разработки и креативного звена компаний.

Контроль над потоками информации и типичными рабочими операциями становится возможным благодаря проведению ежедневных и строго регламентированных совещаний, сформулированных в виде требования во всех версиях гибкой методологии разработки. Следование единой процедуре, приглашение внешних консультантов и обучение персонала регламенту проведения совещаний подразумевают унификацию и выработку общих для индустрий знания управленческих стандартов. На практике это означает поэтапное движение в сторону профессионализации управления в креативных и ИТ-интенсивных секторах, но также указывает на сближение форм организации креативного труда и менеджментом в отраслях с более жёсткой производственной дисциплиной. Так, один из информантов проводит аналогию между гибкой разработкой и организацией труда в колл-центрах:

*Agile — это на самом деле управление операционкой, то есть необязательно ИТ, а, например, управление колл-центрами или отделами продаж. В нём очень много этой операционной истории. Первое: у тебя каждый день «дейлики»<sup>17</sup>, и они у тебя не когда ты захотел, а каждый день. То есть каждый день вы синхронизируетесь. Второй момент: каждые две недели ты перепланируешься, то есть ты смотришь, сколько ты сделал в прошлый раз, сколько ты можешь сделать, что ты будешь делать и т. д. Озвучиваешь это в паблик (это очень важно). Каждые две недели ты показываешь, что ты сделал: выходишь и рассказываешь. Если ты ничего не сделал, то говоришь: «Я ничего не сделал». То же самое на «дейликах» происходит. Когда начинаешь это внедрять, некоторые увольняются, потому что каждый день приходят и мямлят что-то на глазах у всех (информант № 6).*

В дополнение к регулярным собраниям используются облачные программные решения для мониторинга статуса рабочих операций в режиме реального времени (облачные ПО для редактирования текста, дизайна и иллюстраций, визуализации графики, аналитики и т. п.). В последние годы профессиональное облачное ПО быстро вытесняет инсталлированные решения, работа «в облаке» должна обеспечивать синхронизацию пользователей в рамках гибких и децентрализованных производств, но в то же время такое ПО повышает информированность менеджмента:

*Позитивный эффект от этого (Внедрение гибкой разработки. — Д. Х.) — это то, что я точно знаю, что ты сделаешь за неделю, что ты не сделаешь за неделю. Плюс я стал «трекать» время специалистов: сколько потрачено ресурсов и времени на задачу (информант № 7).*

Уточнение управленческих оценок даёт бóльшую предсказуемость и позволяет эффективнее планировать трудовые ресурсы организации, однако имеет мало общего с децентрализованной системой. На-

<sup>17</sup> Ежедневные, организованные менеджментом встречи участников команды разработки («стендапы», «скрам-сессии»).

против, регулярные собрания с целью контроля актуального статуса проекта, ретроспективная оценка эффективности предыдущих этапов разработки (так называемое *ретро* в терминологии гибкой методологии разработки) и отслеживание исполнения в трекинговом ПО прежде всего дают эмпирическую оценку затрат рабочего времени. Именно из этой величины впоследствии складывается оценка рентабельности и соотношения затрат к результату. Логическим продолжением является декомпозиция и стандартизация рабочих операций, упрощающая процессы планирования.

### *Стандартизация и декомпозиция процесса труда*

В основе гибкой методологии разработки лежит принцип декомпозиции производственного цикла на короткие интенсивные отрезки (так называемые *спринты*). До перехода к практикам гибкой методологии разработки в большинстве изученных компаний управление осуществлялось в рамках каскадной модели (*waterfall model*). В противоположность гибкой методологии прежняя модель предполагала поэтапную организацию производства, где общий цикл разделялся на этапы в соответствии с их функциональным назначением. Такая система давала меньшую гибкость, а асинхронные этапы разработки были менее интенсивными: пока выполнялся один этап, работа над следующим не могла начаться. Кроме того, интервью косвенно указывают на то, что в такой системе работники получали больше автономии и контроля над процессом труда в целом.

*Был внутренний «стендап», который происходил раз в неделю, в свободной и совершенно замечательной форме, то есть разработчики садились и чудесно обсуждали все свои дела. Тут без иронии, это правда было очень мило, просто совсем неритмично (информант № 8).*

Гибкая методология управления помогла упорядочить рабочий процесс. По оценкам менеджеров, стандартизация подхода и деление проекта на короткие интенсивные отрезки давали прирост к производительности и скорости, но возникла другая сложность — растущая потребность в координировании дискретных, организованных параллельно этапов производства. Работники же фактически утратили понимание процессов в их совокупности, делегировав концептуальное видение и планирование менеджменту, однако получив взамен ограниченную автономию в рамках более узкого разделения труда<sup>18</sup>. Показательны в этом отношении попытки менеджеров осмыслить происходящие изменения, которые, по всей вероятности, в некотором роде вышли из-под контроля и встречали неоднозначные оценки со стороны самих управленцев:

*Сейчас из-за того, что стало очень много работы, сильно декомпозируем все эти вещи. Разработчики могут действительно просто себе позволить пилить свой кусочек кода, ни на что больше не смотреть. Но это не очень хорошо (информант № 3).*

*Что касается того, что ребята не видят всей картины... Это так и это... Ну, как бы, здесь я вижу и плюс, и минус (информант № 6).*

Декомпозиция операций в дальнейшем усиливала дифференциацию функций, снижая уровень вовлечённости и ответственности работников. По мере развития этого процесса от менеджмента требовалось всё больше ресурсов, а задача координации функций усложнялась до тех пор, пока фактически не слилась с функцией централизованного планирования:

*Фактически ты уже не можешь просто сидеть и смотреть, нужно фиксировать вообще всё, что происходит. И контролировать больше приходится всего: контролировать, прихо-*

<sup>18</sup> Впрочем, открытым остаётся эмпирический вопрос о том, как эффект данного нововведения оценивают сами разработчики.

*дится ставить задачи, смотреть, быть впряжённным в каждую деталь каждого проекта максимально* (информант № 7).

С точки зрения теории дифференциация и взаимозависимость элементов сигнализируют об усложняющемся разделении труда. Оно обеспечивает более высокие темпы и объёмы выпуска, но снижает степень интеграции. Эта последняя может осуществляться либо вертикально, либо через горизонтальную кооперацию. В гибких подходах деление целостного цикла разработки на короткие модули преподносится в качестве эффективного инструмента синхронизации процессов и повышения качества кооперации кросс-функциональных команд. Однако на деле менеджмент быстро приходит к детализированным регламентам относительно форматов и способов коммуникации, их периодичности и правил, включая роли участников и другие процедуры. Эти меры необходимы в контексте управления растущей фрагментацией производства.

### **Вертикальная интеграция и планирование**

Изнанкой более глубокого разделения труда оказалась проблема слабого функционального сцепления разрозненных элементов. Практическое решение проблемы вернуло к жизни старую тейлоровскую дихотомию концепции и исполнения (*conception—execution*). В компаниях, где внедрялись методы гибкой разработки, команда специалистов постепенно дистанцировалась от принятия ключевых решений, а концептуальное планирование постепенно делегировалось менеджменту.

Риторика Agile противопоставляет гибкие методы разработки бюрократическому управлению, мотивируя это преимуществом в скорости и интенсивности труда.

Один из респондентов отмечает в интервью:

*Моё решение лежит в некотором культурном слое, а не в слое системном, организационно-функциональном. Если по большому счету говорить, вся суть Agile — это попытка заменить бюрократию короткими связями* (информант № 8).

Сходная формулировка о роли менеджмента встречается ещё в одном интервью:

*Я здесь выступаю, скорее, как фасилитатор* (информант № 6).

В исследовании Ф. Мур менеджер отождествляет свою функцию с ролью «мастера церемонии», у которого «нет власти над людьми», он «лишь контролирует поток событий» [Moore 2017: 67].

В то же время повседневные практики управления обнаруживают явные противоречия с декларативными заверениями адептов гибких методов. Если индустриальный менеджмент координировал физические усилия рабочих, то гибкая методология разработки совершенствует контроль над кооперацией, определяя ритм и цели коммуникации; в обоих случаях целью является повышение нормы выработки:

*Все вот эти коммуникации, обсуждения, уточнения, переключения контекста съедают время. Я вот это устранил в первую очередь. На это сэкономленное время мы стали больше делать* (информант № 8).

Однако в данном случае нововведение привело к централизации процессов принятия решений. Команда разработки программных продуктов фактически стала участвовать лишь в обсуждении вопро-

сов, касающихся порядка исполнения уже поставленных менеджментом задач, и только в тех случаях, когда приоритеты не были заранее определены отделом развития продукта.

Материалы интервью с менеджментом столичной студии дизайна и веб-разработки обнаруживают сходный паттерн: информанты подтвердили, что процессы планирования, концептуального видения продукта и координирования перешли в управление проектных менеджеров.

*Если мы принимаем решение изменить процесс внутри студии (кто кому ставит задачи, кто принимает, как это должно быть отражено в таск-менеджере и по какому поводу кому нужно писать в мессенджере, и каким мессенджером пользоваться, и как там создавать каналы, как распределять группы и т. д.), то это всё, собственно, прописывает и придумывает менеджер (информант № 7).*

Имеющиеся в распоряжении данные недостаточны для того, чтобы вывести заключение об универсальных сценариях внедрения гибкой методологии разработки в процессы труда, связанные с интенсивным производством знаний и информации<sup>19</sup>. Однако наблюдение последствий запущенных ранее организационных изменений уже сейчас позволяет сделать выводы описательного характера. Один из таких выводов касается встроенного в проектную логику Agile-менеджмента конфликта между достижением большей гибкости производства за счёт использования кросс-функциональных и распределённых команд, чья работа зависит от эффективной горизонтальной коммуникации, и неизбежным ослаблением степени интеграции, которое провоцирует менеджмент к централизации ресурсов контроля над коммуникацией и кооперацией специалистов. В результате менеджеры получают больше предсказуемости и контроля, но в то же время рискуют изъять из процесса труда центральный элемент креативного производства — спонтанную коммуникацию производителей знания.

## Заключение

Задача статьи состояла в том, чтобы прояснить характер связи между гибкой формой организации фирмы и механизмами управления трудом. Широкое распространение гибких форм труда и организационной структуры повлекло за собой серию разрывов с традиционной теорией и практикой управления, особенно в сравнительно новых экономических отраслях интенсивного производства знания и инноваций, где прежние методы менеджмента либо не работали вовсе, либо требовали существенного реформирования. Ключевой вопрос исследования вытекал из дискуссии о потенциале горизонтальных децентрализованных форм организации производства в рамках гибкой модели.

Для ответа на поставленный вопрос была предпринята попытка качественного эмпирического исследования процессов управления в российских ИТ-фирмах и креативных агентствах, организованных в соответствии с принципами гибкости. Исследование опиралось на теорию процесса труда (*LPT, labor process theory*), обращение к которой позволило сформулировать ряд предположений, касающихся потенциальной реакции менеджмента на изменение ключевых параметров процесса труда. Рост влияния факторов индетерминированности производства и индетерминированности мобильности рабочей силы на трудовой процесс, согласно теории, влечёт совершенствование аппарата контроля и реорганизацию системы управления в целом. Симметричным ответом на высокую мобильность труда в рамках гибкой структуры и неопределённость, укоренённую в процессе производства знания и инноваций, стало распространение семейства новых подходов к управлению, объединённых термином «гибкая методология разработки». Однако в русскоязычной литературе пока не сложилась дискус-

<sup>19</sup> Для этого потребовалось бы продолжительно наблюдать достаточно большую выборку внутренне гомогенных фирм, находящихся в аналогичной стадии реорганизации управления по принципам гибкой разработки, что представляется затруднительным.

сия о сценариях внедрения гибкой разработки в практику компаний и последствиях реорганизации управления.

В ходе исследования удалось прийти к достаточно предсказуемому выводу о том, что движение в направлении большей структурной гибкости предприятий (прежде всего в области найма и экстернализации производства) описывается разнообразными и часто параллельными траекториями, а спроектированная в середине 1980-х гг. модель гибкой фирмы — «идеальный тип», который характеризует общую установку, но не затрагивает эмпирического разнообразия целей и средств её достижения. В то же время вне зависимости от выбранной траектории наблюдается общая тенденция к усилению контролирующей и координирующей роли менеджмента, поэтому, на мой взгляд, бóльшая гибкость структуры фирмы не ставит под вопрос необходимость регулирования труда прежними методами. Более того, деление на процессы в ядре и на периферии заставляет менеджмент вырабатывать более эффективные инструменты контроля, обеспечивающие предсказуемость и стабильность цикла производства. Отмечается также взаимное сближение методов управления в ядре и на периферии, что, как представляется, сигнализирует о всё менее устойчивых организационных границах.

Вторая часть выводов из исследования основана на наблюдении последствий внедрения Agile-принципов управления в организационном ядре. Я выделяю три основных и наиболее значимых принципа: (1) достижение «прозрачности»; (2) декомпозиция и (3) планирование.

Результатом реализации первого из них становится уточнение управленческих оценок качества и сроков исполнения задач, а также регламентирование кооперации и её вывод из серой зоны неформального общения специалистов. Исходно принцип прозрачности декларировался в единственном качестве — как создание условий для более эффективной горизонтальной координации кросс-функциональных команд разработки. Однако на практике прозрачность становится важным ресурсом управления, так как снижает уровень асимметрии информации между менеджерами и работниками, создавая предпосылки к дальнейшему повышению качества управления и объёма потенциальных интервенций в процесс труда.

Второй принцип (декомпозиция процесса производства на дискретные короткие отрезки, реализуемые параллельно) создаёт условия для стандартизации и интенсификации труда. Стандартизация операций помогает упорядочить деятельность предприятия, но декомпозиция целостного производственного цикла углубляет разделение труда. Преимуществом в данных обстоятельствах является повышение нормы выработки, однако встаёт вопрос о функциональной интеграции всё более разобщённых участников процесса. В условиях ослабления механизмов горизонтальной кооперации вертикальная интеграция производства становится наиболее вероятным решением.

Усиление функции иерархического планирования, то есть третий принцип, часто является непреднамеренным последствием более глубокого разделения труда и обязанностей. Разделение функций концептуального планирования и исполнения (*conception—execution*) в модели гибкой разработки возникает практически неизбежно, что требует от менеджмента всё больше ресурсов контроля и централизованного принятия решений. Представляется, что в случае с классическим индустриальным производством разделение обязанностей работает эффективно в рамках общего повышения производительности труда, тогда как в наукоёмких отраслях и индустриях знания такое развитие событий в среднесрочной перспективе может привести к обратному результату вследствие снижения степени субъективной вовлечённости работников, которая служит драйвером локальных инноваций.

**Приложение**

*Таблица П.1*

**Список информантов и их основные характеристики**

<b>Код</b>	<b>Пол</b>	<b>Должность</b>	<b>Позиция</b>	<b>Профиль компании</b>
1	Жен.	Креативный директор	Руководитель подразделения	Креативное агентство
2	Муж.	Менеджер проектов	Линейный менеджер	IT-услуги и разработка
3	Жен.	Менеджер продукта	Линейный менеджер	IT-разработка продукта
4	Муж.	Менеджер продукта	Руководитель подразделения	IT-услуги: консалтинг и интеграция
5	Жен.	Менеджер проектов	Руководитель подразделения	Производство цифрового контента
6	Муж.	Менеджер продукта	Руководитель подразделения	IT-услуги в финансовом секторе
7	Муж.	Менеджер проектов	Руководитель подразделения	Дизайн-студия
8	Муж.	Менеджер проектов	Руководитель подразделения	Производство цифрового контента
9	Жен.	Менеджер проектов	Линейный менеджер	Дизайн-студия
10	Муж.	Менеджер проектов	Руководитель подразделения	Производство цифрового контента
11	Муж.	Менеджер продукта	Руководитель подразделения	Производство цифрового контента
12	Жен.	Менеджер проектов	Линейный менеджер	Производство цифрового контента
13	Муж.	Менеджер продукта	Руководитель подразделения	Производство цифрового контента
14	Жен.	Менеджер проектов	Линейный менеджер	IT-разработка продукта
15	Жен.	Аккаунт-менеджер	Линейный менеджер	Дизайн-студия
16	Жен.	Менеджер проектов	Руководитель подразделения	Рекламное агентство
17	Жен.	Менеджер продукта	Руководитель подразделения	Производство цифрового контента
18	Жен.	Руководитель команды, специалист	Руководитель подразделения	Рыночный консалтинг
19	Жен.	Менеджер проектов	Линейный менеджер	Производство цифрового контента
20	Жен.	Аккаунт-менеджер	Линейный менеджер	Дизайн-студия
21	Муж.	Руководитель команды, специалист	Управляющий партнёр	Архитектурное бюро
22	Жен.	Арт-директор	Управляющий партнёр	Дизайн-студия
23	Муж.	Менеджер проектов	Линейный менеджер	IT-услуги
24	Муж.	Руководитель команды, специалист	Руководитель подразделения	IT-услуги и автоматизация
25	Жен.	HRM-менеджер	Руководитель подразделения	Креативное агентство
26	Муж.	Клиентский менеджер	Руководитель подразделения	IT-разработка в финансовом секторе
27	Муж.	Менеджер цифровой трансформации	Руководитель подразделения	Консалтинг в финансовом секторе
28	Жен.	Менеджер проектов	Руководитель подразделения	Телекоммуникационные услуги
29	Жен.	HRM-менеджер	Линейный менеджер	Телекоммуникационные услуги
30	Жен.	Аккаунт-менеджер	Руководитель подразделения	Креативное агентство

## Литература

- Асатрян Б. А. 2016. Эволюция ценностно-ориентированного управления: от научного менеджмента к «гибкому управлению». *Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление*. 5 (72): 85–89.
- Болтански Л., Кьяпелло Э. 2011. *Новый дух капитализма*. М.: Новое литературное обозрение.
- Бреннер Р. 2014. *Экономика глобальной турбулентности: развитые капиталистические экономики в период от долгого бума до долгого спада, 1945–2005*. М.: Изд. дом ВШЭ.
- Видал М. 2020. Гериатрический капитализм: стагнация и кризис постфордистского режима накопления. *Социология власти*. 32 (1): 238–262.
- Воробьёва О. А., Монашев М. А. 2017. Гибкие методологии проектного менеджмента. *Менеджмент: теория и практика*. 3 (4): 46–54.
- Димаджио П., Пауэлл У. 2010. Новый взгляд на «железную клетку»: институциональный изоморфизм и коллективная рациональность в организационных полях. *Экономическая социология*. 11 (1): 34–56. URL: [https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208204985/ecsoc\\_t11\\_n1.pdf#page=34](https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208204985/ecsoc_t11_n1.pdf#page=34)
- Кодякова Д. Н. 2020. Автономизация как один из методов гибкого управления в менеджменте. *Проблемы теории и практики управления*. 3: 120–128.
- Отчёт об исследовании Agile в России 2021. URL: <https://scrumtrek.ru/blog/agile-scrum/7205/otchet-issledovanie-agile-v-rossii-2021/>
- Потапова Е. Г. (ред.). 2019. *Навигатор цифровой трансформации: Agile-подход в государственном управлении*. Электронное издание. М.: РАНХиГС. URL: [https://www.tadviser.ru/images/2d/2\\_5206608777846981648.pdf](https://www.tadviser.ru/images/2d/2_5206608777846981648.pdf)
- Ригби Д., Сазерленд Дж., Ноубл Э. 2018. Agile без границ. URL: <https://big-i.ru/management/upravlenie-personalom/776124/>
- Розин М. 2011. *Успех без стратегии. Технологии гибкого менеджмента*. М.: Альпина Паблишерз.
- Срничек Н. 2019. *Капитализм платформ*. М.: Изд. дом Высшей школы экономики.
- Телегина Т. О. 2018. Концепция применения гибкого менеджмента в управлении проектами. *Экономика и управление: проблемы, решения*. 6 (12): 79–82.
- Трифонов И. В., Калажокова К. З. 2022. Гибкие (Agile) инструменты реализации принципов менеджмента качества: ориентация на потребителя. *Самоуправление*. 2 (130): 814–818.
- Уильямсон О. 1996. *Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая» контракция*. СПб.: Лениздат.
- Хэннан М., Фримен Д. 2013. Популяционная экология организаций. *Экономическая социология*. 14 (2): 42–72.

14th Annual State of Agile Report. 2020. URL: <https://stateofagile.com/>

15th Annual State of Agile Report. 2021. URL: <https://stateofagile.com/>

Atkinson J. 1985. *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. Brighton, UK: The Institute for Employment Studies. URL: <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/89.pdf>

Beck K. et al. 2001. *Manifesto for Agile Software Development*. URL: <https://agilemanifesto.org>

Beckert J. 1996. What is Sociological about Economic Sociology? Uncertainty and the Embeddedness of Economic Action. *Theory and Society*. 25 (6): 803–840.

Beckert J. 2016. *Imagined Futures: Fictional Expectations and Capitalist Dynamics*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Beckman C. M., Haunschild P. R., Phillips D. J. 2004. Friends or Strangers? Firm-Specific Uncertainty, Market Uncertainty, and Network Partner Selection. *Organization Science*. 15 (3): 259–275.

Bennett D., Karlsson U. 1992. Work Organization as a Basis for Competition. *International Studies of Management & Organization*. 22 (4): 49–60.

Bergh D. et al. 2019. Information Asymmetry in Management Research: Past Accomplishments and Future Opportunities. *Journal of Management*. 45 (1): 122–158.

Blechar J., Hanseth O. 2007. From Risk Management to ‘Organized Irresponsibility’? Risks and Risk Management in the Mobile Telecom Sector. In: Hanseth O., Ciborra C. (eds) *Risk, Complexity and ICT*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing; 136–153.

Boudreau K. J., Lacetera N., Lakhani K. R. 2011. Incentives and Problem Uncertainty in Innovation Contests: An Empirical Analysis. *Management Science*. 57 (5): 843–863.

Braverman H., Sweezy P. M., Foster J. B. 1998. *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. 25th Anniversary Edition. Foreword by Paul M. Sweezy, New Introduction by John Bellamy Foster*. New York: Monthly Review Press.

Caves R. 2000. *Creative Industries: Contracts between Art and Commerce*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Delbridge R., Edwards T. 2013. Inhabiting Institutions: Critical Realist Refinements to Understanding Institutional Complexity and Change. *Organization Studies*. 34 (7): 927–947.

Dequech D. 2004. Uncertainty: Individuals, Institutions and Technology. *Cambridge Journal of Economics*. 28 (3): 365–378.

Dettmers J., Kaiser S., Fietze S. 2013. Theory and Practice of Flexible Work: Organizational and Individual Perspectives. Introduction to the Special Issue. *Management Revue*. 24 (3): 155–161.

Dunford R. 2000. Key Challenges in the Search for the Effective Management of Knowledge in Management Consulting Firms. *Journal of Knowledge Management*. 4 (4): 295–302.

- Gaba V., Terlaak A. 2013. Decomposing Uncertainty and Its Effects on Imitation in Firm Exit Decisions. *Organization Science*. 24 (6): 1847–1869.
- Garicano L., Wu Y. 2012. Knowledge, Communication, and Organizational Capabilities. *Organization Science*. 23 (5): 1382–1397.
- Giannetti C., Madia M. 2013. Work Arrangements and Firm Innovation: Is There Any Relationship? *Cambridge Journal of Economics*. 37 (2): 273–297.
- Gordon C. 2014. Flexible Workplace Practices: Employees' Experiences in Small IT Firms. *Industrial Relations*. 69 (4): 766–784.
- Gough J. 1996. Not Flexible Accumulation — Contradictions of Value in Contemporary Economic Geography: 1. Workplace and Interfirm Relations. *Environment and Planning A: Economy and Space*. 28 (11): 2063–2079.
- Gupta A., Smith K., Shalley C. 2006. The Interplay between Exploration and Exploitation. *The Academy of Management Journal*. 49 (4): 693–706.
- Guseva A., Róna-Tas Á. 2001. Uncertainty, Risk and Trust: Russian and American Credit Card Markets Compared. *American Sociological Review*. 66 (5): 623–46.
- Johnsson D. 2007. Flexibility, Stability and Related Concepts. In: Furaker B., Hakansson K., Karlsson J. (eds) *Flexibility and Stability in Working Life*. Basingstoke, UK: Palgrave; 30–41.
- Knight F. 1957 (1921). *Risk, Uncertainty and Profit*. New York: Kelley and Millman.
- Komus A. 2020. *Status Quo (Scaled) Agile*. URL: <https://www.process-and-project.net/studien/studienunterseiten/status-quo-scaled-agile-2020/>
- Krause-Jensen J. 2010. *Flexible Firm: The Design of Culture at Bang & Olufsen*. New York: Berghahn Books.
- McKinlay A. 2006. Knowledge Management. In: McKinlay A. et al. (eds) *The Oxford Handbook of Work and Organization*. Oxford, UK: Oxford University Press; 242–262.
- Michie J., Sheehan M. 2003. Labour Market Deregulation, Flexibility and Innovation. *Cambridge Journal of Economics*. 27 (1): 123–143.
- Moore P. 2017. *The Quantified Self in Precarity: Work, Technology and What Counts*. Abingdon, UK: Routledge.
- Nonaka I. 1994. A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organization Science*. 5 (1): 14–37.
- Nonaka I. 1998. *The Knowledge-Creating Company*. Boston, MA: Harvard Business Press.
- Nonaka I., Krogh G. von. 2009. Tacit Knowledge and Knowledge Conversion: Controversy and Advancement in Organizational Knowledge Creation Theory. *Organization Science*. 20 (3): 635–652.
- Pollert A. 1988. The “Flexible Firm”: Fixation or Fact? *Work, Employment & Society*. 2 (3): 281–316.

- Powell W. 1990. Neither Market nor Hierarchy: Network Forms of Organization. *Research in Organizational Behavior*. 12: 295–336.
- Powell T. C. 1995. Total Quality Management as Competitive Advantage: A Review and Empirical Study. *Strategic Management Journal*. 16 (1): 15–37.
- Powell W., Koput K., Smith-Doerr L. 1996. Interorganizational Collaboration and the Locus of Innovation: Networks of Learning in Biotechnology. *Administrative Science Quarterly*. 41 (1): 116–145.
- Prusak L. 2001. Where did Knowledge Management Come from? *IBM Systems Journal*. 40 (4): 1002–1006.
- Reed M. 2005. Reflections on the ‘Realist Turn’ in Organization and Management Studies. *Journal of Management Studies*. 42 (8): 1621–1644.
- Ruiner C., Wilkens U., Küpper M. 2013. Patterns of Organizational Flexibility in Knowledge-intensive Firms — Going Beyond Existing Concepts. *Management Revue*. 24 (3): 162–178.
- Sauer S., Nicklich M. 2021. Empowerment and Beyond: Paradoxes of Self-Organised Work. *Work Organisation, Labour & Globalisation*. 15 (2): 73–90
- Saxenian A. 1994. *Regional Advantage: Culture and Competition in Silicon Valley and Route 128*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Schreyögg G., Sydow J. 2010. Organizing for Fluidity? Dilemmas of New Organizational Forms. *Organization Science*. 21 (6): 1251–1262.
- Smith C. 2006. The Double Indeterminacy of Labour Power: Labour Effort and Labour Mobility. *Work, Employment and Society*. 20 (2): 389–402.
- Smith C., McKinlay A. 2009. Creative Labour: Content, Contract, and Control. In: McKinlay A., Smith C. (eds.) *Creative Labour: Working in the Creative Industries*. London: Palgrave Macmillan; 29–50.
- Storper M., Christopherson S. 1987. Flexible Specialization and Regional Industrial Agglomerations: The Case of the U.S. Motion Picture Industry. *Annals of the Association of American Geographers*. 77 (1): 104–117.
- Takeuchi H., Nonaka I. 1986. The New Product Development Game. *Harvard Business Review*. URL: <https://hbr.org/1986/01/the-new-new-product-development-game>
- Tallman S. et al. 2004. Knowledge, Clusters, and Competitive Advantage. *The Academy of Management Review*. 29 (2): 258–271.
- Thompson P. 2010. The Capitalist Labour Process: Concepts and Connections. *Capital & Class*. 34 (1): 7–14.
- Thompson P., Jones M., Warhurst C. 2009. From Conception to Consumption: Creativity and the Missing Managerial Link. In: McKinlay A., Smith C. *Creative Labour: Working in the Creative Industries*. London: Palgrave Macmillan; 51–71.
- Thompson P., Parker R., Cox S. 2016. Interrogating Creative Theory and Creative Work: Inside the Games Studio. *Sociology*. 50 (2): 316–332.

- Volberda H. 1996. Toward the Flexible Form: How to Remain Vital in Hypercompetitive Environments. *Organization Science*. 7 (4): 359–374.
- Weigelt C., Miller D. 2013. Implications of Internal Organization Structure for Firm Boundaries. *Strategic Management Journal*. 34 (12): 1411–1434.
- Winstanley D. 1991. Recruitment Strategies and Managerial Control of Technological Staff. In: Smith C., Knights D., Willmott H. (eds) *White-Collar Work: The Non-Manual Labour Process*. London: Palgrave Macmillan; 163–188.
- Wood A. 2020. *Despotism on Demand: How Power Operates in the Flexible Workplace*. New York: Cornell University Press.
- Wu Y. 2015. Organizational Structure and Product Choice in Knowledge-Intensive Firms. *Management Science*. 61 (8): 1830–1848.

## NEW TEXTS

David Khumaryan

# Flexible Management in the IT and Creative Sector: Decentralized Capitalism?

**KHUMARYAN, David** — PhD, **Abstract**

independent researcher,  
lecturer, the Moscow School of  
Social and Economic Sciences.  
Address: Gazetny lane, 3–5,  
p. 1, 125009, Moscow, Russian  
Federation.

**Email:** [ddpostcard@gmail.com](mailto:ddpostcard@gmail.com)

The article presents the results of the study of the non-material labor organization modes in Russian companies in the IT and creative industries. The paper explores the connection between the flexible structure and the actual form of labor management, and the process of implementation of flexible development methodology (Agile) in the organization of knowledge-intensive firms. The author problematizes the validity of the statement, common in the theoretical and empirical literature, about the relationship between the Agile organizational designs and decentralized forms of management, expressed

in the autonomy of labor and reducing the degree of managerial control. The study aims to empirically test the thesis using data from 30 interviews with middle management of companies that combine organizational flexibility and flexible management approaches. The purpose and the research question are based on the analysis of the current literature in the field of organizational research, management, and labor process theory. The description of the research results is divided into two blocks—the analysis of management practices at the “periphery” of the flexible firm, and the management processes in its “core” (following the terminology proposed by John Atkinson). According to the study, Agile management methods form a symmetrical response to the flexibilization of the organizational structure, allowing to improve the quality of management, the degree of transparency, and the predictability of production processes. Implementation of the Agile-methodology is accompanied by standardization and intensification of labor process; the increased role of centralized planning and control; and better accounting of working operations. A deeper division of labor due to the decomposition of operations significantly changes the functionality of management and redefines the balance of power and authority in the firm. The theoretical conclusions of the study indicate that further development of management methods in the described direction can have a negative impact on the quality of professional communication and functioning of horizontally organized professional communities within the firm, and can also decrease productivity in knowledge-intensive industries.

**Keywords:** labour process theory; immaterial labor; organization of work; management studies; flexible organization; organization theory.

## Acknowledgements

The reported study was funded by RFBR, project no 19-311-90100.

## References

14th Annual State of Agile Report. (2020) Available at: <https://stateofagile.com/> (accessed 1 June 2021).

15th Annual State of Agile Report (2021) Available at: <https://stateofagile.com/> (accessed 8 September 2022).

- Asatryan B. (2016) Evolyutsiya tsennostno-orientirovannogo upravleniya: ot nauchnogo menedzhmenta k "gibkomu upravleniyu" [The Evolution of Value-Oriented Management: From Scientific Management to "Flexible Management"]. *Nauka i obrazovanie: khozyaystvo i ekonomika; predprinimatel'stvo; pravo i upravlenie*, vol. 5, no 72, pp. 85–89 (in Russian).
- Atkinson J. (1985) *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*, Brighton, UK: The Institute for Employment Studies. Available at: <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/89> (accessed 6 November 2022).
- Beck K., Beedle M., Bennekum A. van, Cockburn A., Cunningham W. et al. (2001) *Manifesto for Agile Software Development*. Available at: <https://agilemanifesto.org> (accessed 9 September 2022).
- Beckert J. (1996) What is Sociological about Economic Sociology? Uncertainty and the Embeddedness of Economic Action. *Theory and Society*, vol. 25, no 6, pp. 803–840.
- Beckert J. (2016) *Imagined Futures: Fictional Expectations and Capitalist Dynamics*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Beckman C., Haunschild P., Phillips D. (2004) Friends or Strangers? Firm-Specific Uncertainty, Market Uncertainty, and Network Partner Selection. *Organization Science*, vol. 15, no 3, pp. 259–275.
- Bennett D., Karlsson U. (1992) Work Organization as a Basis for Competition. *International Studies of Management & Organization*, vol. 22, no 4, pp. 49–60.
- Bergh D., Ketchen D., Orlandi I., Heugens P., Boyd B. (2019) Information Asymmetry in Management Research: Past Accomplishments and Future Opportunities. *Journal of Management*, vol. 45, no 1, pp. 122–158.
- Blechar J., Hanseth O. (2007) From Risk Management to 'Organized Irresponsibility'? Risks and Risk Management in the Mobile Telecom Sector. *Risk, Complexity and ICT* (eds. O. Hanseth, C. Ciborra), Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, pp. 136–153.
- Boltanski L., Chiapello E. (2011) *Novyy dukh kapitalizma* [The New Spirit of Capitalism], Moscow: Novoe literaturnoe obozrenie Publishing House (in Russian).
- Boudreau K., Lacetera N., Lakhani K. (2011) Incentives and Problem Uncertainty in Innovation Contests: An Empirical Analysis. *Management Science*, vol. 57, no 5, pp. 843–863.
- Braverman H., Sweezy P., Foster J. (1998) *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. 25th Anniversary Edition. Foreword by Paul M. Sweezy, New Introduction by John Bellamy Foster*, New York: Monthly Review Press.
- Brenner P. (2014) *Ekonomika global'noy turbulentnosti: razvitye kapitalisticheskie ekonomiki v period ot dolgogo buma do dolgogo spada, 1945–2005* [The Economics of Global Turbulence], Moscow: HSE Publishing House (in Russian).
- Caves R. (2000) *Creative Industries: Contracts between Art and Commerce*, Cambridge, MA: Harvard University Press.

- Delbridge R., Edwards T. (2013) Inhabiting Institutions: Critical Realist Refinements to Understanding Institutional Complexity and Change. *Organization Studies*, vol. 34, no 7, pp. 927–947.
- Dequech D. (2004) Uncertainty: Individuals, Institutions and Technology. *Cambridge Journal of Economics*, vol. 28, no 3, pp. 365–378.
- Dettmers J., Kaiser S., Fietze S. (2013) Theory and Practice of Flexible Work: Organizational and Individual Perspectives. Introduction to the Special Issue. *Management Revue*, vol. 24, no 3, pp. 155–161.
- DiMaggio P., Powell W. (2010) Novyy vzglyad na “zheleznuyu kletku”: institutsional’nyy izomorfizm i kollektivnaya ratsional’nost’ v organizatsionnykh polyakh [The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields]. *Economic Sociology = Ekonomicheskaya sociologiya*, vol. 11, no 1, pp. 34–56. Available at: <https://publications.hse.ru/pubs/share/folder/0hipih2xzt/70835583.pdf> (accessed 6 November 2022) (in Russian).
- Dunford R. (2000) Key Challenges in the Search for the Effective Management of Knowledge in Management Consulting Firms. *Journal of Knowledge Management*, vol. 4, no 4, pp. 295–302.
- Gaba V., Terlaak A. (2013) Decomposing Uncertainty and Its Effects on Imitation in Firm Exit Decisions. *Organization Science*, vol. 24, no 6, pp. 1847–1869.
- Garicano L., Wu Y. (2012) Knowledge, Communication, and Organizational Capabilities. *Organization Science*, vol. 23, no 5, pp. 1382–1397.
- Giannetti C., Madia M. (2013) Work Arrangements and Firm Innovation: Is There Any Relationship? *Cambridge Journal of Economics*, vol. 37, no 2, pp. 273–297.
- Gordon C. (2014) Flexible Workplace Practices: Employees’ Experiences in Small IT Firms. *Industrial Relations*, vol. 69, no 4, pp. 766–784.
- Gough J. (1996) Not Flexible Accumulation — Contradictions of Value in Contemporary Economic Geography: 1. Workplace and Interfirm Relations. *Environment and Planning A: Economy and Space*, vol. 28, no 11, pp. 2063–2079.
- Gupta A., Smith K., Shalley C. (2006) The Interplay between Exploration and Exploitation. *The Academy of Management Journal*, vol. 49, no 4, pp. 693–706.
- Guseva A., Róna-Tas Á. (2001) Uncertainty, Risk and Trust: Russian and American Credit Card Markets Compared. *American Sociological Review*, vol. 66, no 5, pp. 623–46.
- Hannan M., Freeman D. (2013) Populyatsionnaya ekologiya organizatsij [The Population Ecology of Organizations]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 14, no 2, pp. 42–72. Available at: <https://ecsoc.hse.ru/> (accessed 9 September 2022) (in Russian).
- Johnsson D. (2007) Flexibility, Stability and Related Concepts. *Flexibility and Stability in Working Life* (eds. B. Furaker, K. Hakansson, J. Karlsson), Basingstoke: Palgrave, pp. 30–41.
- Knight F. (1957 [1921]) *Risk, Uncertainty and Profit*, New York: Kelley and Millman.

- Kodyakova D. (2020) Avtonomizatsiya kak odin iz metodov gibkogo upravleniya v menedzhmente [Autonomization as One of the Methods of Flexible Management]. *International Journal of Management Theory and Practice = Problemy teorii i praktiki upravleniya*, no 3, pp. 120–128 (in Russian).
- Komus A. (2020) Status Quo (Scaled) Agile. Available at: <https://www.process-and-project.net/studien/studienunterseiten/status-quo-scaled-agile-2020/> (accessed 4 February 2022).
- Krause-Jensen J. (2010) *Flexible Firm: The Design of Culture at Bang & Olufsen*, New York: Berghahn Books.
- McKinlay A. (2006) Knowledge Management. *The Oxford Handbook of Work and Organization* (eds. A. McKinlay, S. Ackroyd, R. Batt, P. Thompson, P. S. Tolbert), Oxford, UK: Oxford University Press, pp. 242–262.
- Michie J., Sheehan M. (2003) Labour Market Deregulation, Flexibility and Innovation. *Cambridge Journal of Economics*, vol. 27, no 1, pp. 123–143.
- Moore P. (2017) *The Quantified Self in Precarity: Work, Technology and What Counts*, Abingdon, UK: Routledge.
- Nonaka I. (1994) A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organization Science*, vol. 5, no 1, pp. 14–37.
- Nonaka I. (1998) *The Knowledge-Creating Company*, Boston, MA: Harvard Business Press.
- Nonaka I., Krogh G. von (2009) Tacit Knowledge and Knowledge Conversion: Controversy and Advancement in Organizational Knowledge Creation Theory. *Organization Science*, vol. 20, no 3, pp. 635–652.
- Otchet ob issledovanii Agile v Rossii [Research Report: Agile in Russia] (2021) Available at: <https://scrumtrek.ru/blog/agile-scrum/7205/otchet-issledovanie-agile-v-rossii-2021/> (accessed 9 September 2022) (in Russian).
- Pollert A. (1988) The “Flexible Firm”: Fixation or Fact? *Work. Employment & Society*, vol. 2, no 3, pp. 281–316.
- Potapova E. G. (red.) (2019) *Navigator tsifrovoy transformatsii: Agile-podkhod v gosudarstvennom upravlenii. Elektronnoe izdanie* [Navigator of Digital Transformation: Agile approach in public Administration. Electronic edition], Moscow: RANHiGS (in Russian).
- Powell T. (1995) Total Quality Management as Competitive Advantage: A Review and Empirical Study. *Strategic Management Journal*, vol. 16, no 1, pp. 15–37.
- Powell W. (1990) Neither Market nor Hierarchy: Network Forms of Organization. *Research in Organizational Behavior*, vol. 12, pp. 295–336.
- Powell W., Koput K., Smith-Doerr L. (1996) Interorganizational Collaboration and the Locus of Innovation: Networks of Learning in Biotechnology. *Administrative Science Quarterly*, vol. 41, no 1, pp. 116–145.
- Prusak L. (2001) Where did Knowledge Management Come From? *IBM Systems Journal*, vol. 40, no 4, pp. 1002–1006.
- Reed M. (2005) Reflections on the ‘Realist Turn’ in Organization and Management Studies. *Journal of Management Studies*, vol. 42, no 8, pp. 1621–1644.

- Rigby D., Sutherland J., Noble A. (2018) *Agile bez granic* [Embracing Agile]. Available at: <https://big-i.ru/management/upravlenie-personalom/776124/> (accessed 6 November 2022) (in Russian).
- Rozin M. (2011) *Uspekh bez strategii. Tekhnologii gibkogo menedzhmenta* [Success without Strategy. Flexible Management Technologies], Moscow: Alpina Publishers (in Russian).
- Ruiner C., Wilkens U., Küpper M. (2013) Patterns of Organizational Flexibility in Knowledge-intensive Firms — Going Beyond Existing Concepts. *Management Revue*, vol. 24, no 3, pp. 162–178.
- Sauer S., Nicklich M. (2021) Empowerment and Beyond: Paradoxes of Self-Organised Work. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, vol. 15, no 2, pp. 73–90.
- Saxenian A. (1994) *Regional Advantage: Culture and Competition in Silicon Valley and Route 128*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Schreyögg G., Sydow J. (2010) Organizing for Fluidity? Dilemmas of New Organizational Forms. *Organization Science*, vol. 21, no 6, pp. 1251–1262.
- Smith C. (2006) The Double Indeterminacy of Labour Power: Labour Effort and Labour Mobility. *Work, Employment and Society*, vol. 20, no 2, pp. 389–402.
- Smith C., McKinlay A. (2009) Creative Labour: Content, Contract, and Control. *Creative Labour: Working in the Creative Industries* (eds. C. Smith, A. McKinlay), London: Palgrave Macmillan, pp. 29–50.
- Srnichek N. (2019) *Kapitalizm platform* [Platform Capitalism], Moscow: HSE Publishing House. (in Russian).
- Storper M., Christopherson S. (1987) Flexible Specialization and Regional Industrial Agglomerations: The Case of the U.S. Motion Picture Industry. *Annals of the Association of American Geographers*, vol. 77, no 1, pp. 104–117.
- Takeuchi H., Nonaka I. (1986) The New Product Development Game. *Harvard Business Review*. Available at: <https://hbr.org/1986/01/the-new-new-product-development-game> (accessed 10 September 2022).
- Tallman S., Jenkins M., Henry N., Pinch S. (2004) Knowledge, Clusters, and Competitive Advantage. *The Academy of Management Review*, vol. 29, no 2, pp. 258–271.
- Telegina T. (2018) Kontseptsiya primeneniya gibkogo menedzhmenta v upravlenii proektami [The Conception of Applying Flexible Management in Project Management]. *Economics and Management: Problems, Solutions = Ekonomika i upravlenie: problemy, resheniya*, vol. 6, no 12, pp. 79–82 (in Russian).
- Thompson P. (2010) The Capitalist Labour Process: Concepts and Connections. *Capital & Class*, vol. 34, no 1, pp. 7–14.
- Thompson P., Jones M., Warhurst C. (2009) From Conception to Consumption: Creativity and the Missing Managerial Link. *Creative Labour: Working in the Creative Industries* (eds. A. McKinlay, C. Smith), London: Palgrave Macmillan, pp. 51–71.
- Thompson P., Parker R., Cox S. (2016) Interrogating Creative Theory and Creative Work: Inside the Games Studio. *Sociology*, vol. 50, no 2, pp. 316–332.

- Trifonov I., Kalazhokova K. (2022) Gibkie (Agile) instrumenty realizatsii printsipov menedzhmenta kachestva: orientatsiya na potrebitelya [Flexible (Agile) Tools for Implementing Quality Management Principles: Customer Orientation]. *Samoupravlenie*, vol. 2, no 130, pp. 814–818 (in Russian).
- Vidal M. (2020) Geriatricheskiy kapitalizm: stagnatsiya i krizis postphordistskogo rezhima nakopleniya [Geriatric Capitalism: Stagnation and Crisis in the Atlantic Post-Fordist Accumulation Regime]. *Sociology of Power = Sotsiologiya vlasti*, vol. 32, no 1, pp. 238–262. (in Russian).
- Volberda H. (1996) Toward the Flexible Form: How to Remain Vital in Hypercompetitive Environments. *Organization Science*, vol. 7, no 4, pp. 359–374.
- Vorob'eva O., Monashev M. (2017) Gibkie metodologii proektnogo menedzhmenta [Flexible Methodologies of Project Management]. *Management: Theory and Practice = Menedzhment: teoriya i praktika*, vol. 3, no 4, pp. 46–54 (in Russian).
- Weigelt C., Miller D. (2013) Implications of Internal Organization Structure for Firm Boundaries. *Strategic Management Journal*, vol. 34, no 12, pp. 1411–1434.
- Williamson O. (1996) *Ekonomicheskie instituty kapitalizma: phirmy, rynki, "otnoshencheskaya" kontraktatsiya* [The Economic Institutions of Capitalism], St. Petersburg: Lenizdat (in Russian).
- Winstanley D. (1991) Recruitment Strategies and Managerial Control of Technological Staff. *White-Collar Work: The Non-Manual Labour Process* (eds. C. Smith, D. Knights, H. Willmott), London, UK: Palgrave Macmillan, pp. 163–188.
- Wood A. (2020) *Despotism on Demand: How Power Operates in the Flexible Workplace*, New York: Cornell University Press.
- Wu Y. (2015) Organizational Structure and Product Choice in Knowledge-Intensive Firms. *Management Science*, vol. 61, no 8, pp. 1830–1848.

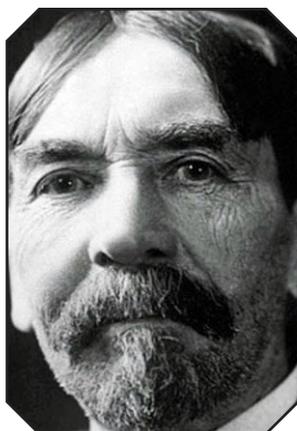
**Received:** August 30, 2022

**Citation:** Khumaryan D. (2022) Gibkoe upravlenie v IT i kreativnom sektore: detsentralizovanny kapitalizm? [Flexible Management in the IT and Creative Sector: Decentralized Capitalism?]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 23, no 5, pp.11–36. doi: [10.17323/1726-3247-2022-5-11-36](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2022-5-11-36) (in Russian).

## НОВЫЕ ПЕРЕВОДЫ

Т. Веблен

# Экономическая теория дамского платья<sup>1</sup>



**ВЕБЛЕН Торстейн** (1857–1929) — американский экономист, социолог, один из основоположников институциональной школы экономической мысли

Перевод с англ. Андрея Верникова и Анны Курышевой.

Публикуется с разрешения издательства Дьюкского университета.

*Предлагаемый текст представляет собой перевод очерка Торстейна Веблена (1894 г.), в котором он иронически описывает социальные практики, связанные с покупкой дамского платья и его ношением. В литературе есть немало отсылок к этой интересной работе, но её перевод на русский язык нам не встречался, и мы решили восполнить пробел. «Экономическая теория дамского платья» была написана для ежемесячника «Popular Science Monthly». Как и некоторые другие тексты Веблена, этот очерк впервые увидел свет в научно-популярном периодическом издании, что не уменьшает его ценности для исследователя. Впоследствии очерк перепечатывался в сборниках и других известных изданиях. Так, право на настоящий перевод для журнала «Экономическая социология» предоставлено издательством Дьюкского университета (Duke University Press) по книге, вышедшей в 2000 г. Сам Веблен не написал для своего очерка аннотацию: видимо, в том журнале это не было принято, да и жить автору посчастливилось до появления международных библиометрических баз с их формальными требованиями (аннотация, ключевые слова и проч.). Данное предисловие не претендует на полноту отражения основных мыслей и посылов автора. «Экономическая теория дамского платья» (как и ставшая классикой «Теория праздного класса» того же автора) описывает обычаи и традиции определённого слоя общества, в том числе расточительство, которое создаёт видимость обеспеченности в социальном окружении, свидетельствуя о платёжеспособности. Дамское платье и связанный с ним антураж исторически стали способом достижения данной цели. Приведённые Вебленом исторические факты показывают, как простейшие элементы украшения со временем превратились в наряд для выхода в свет и стали его прообразом. При этом глубинная суть явления в «цивилизованном» светском обществе осталась примерно той же, что и в древности. Не прибегая к витиеватым наукообразным оборотам речи, характерным для многих кабинетных учёных, Веблен простым понятным языком раскрывает смысл ношения женщинами дорогих нарядов на показ в современном ему обществе.*

**Ключевые слова:** показное потребление; непроизводительное потребление; показное расточительство; дамское платье; социология потребления; Торстейн Веблен.

Если говорить о человеческой одежде, то нарядную легко отличить от повседневной<sup>2</sup>. Обе эти задачи — нарядить человека и просто облачить его во

<sup>1</sup> Источник: Veblen Th. 2000. The Economic Theory of Women's Dress. In: Smith S. H., Dawson M. (eds) *The American 1890s: A Cultural Reader*. Durham; London: Duke University Press; 66–74.

<sup>2</sup> Веблен противопоставляет *dress* и *clothing*, то есть, насколько можно понять из контекста, нарядную (выходную, светскую) одежду и простое облачение, повседневную

что-то — в значительной степени решаются с помощью одинаковых материалов, хотя на самом деле способность одной и той же ткани выполнять оба предназначения не столь высока, как могло бы показаться. Издавна происходила дифференциация тканей, в результате которой многие вещи, надеваемые ради достижения одной цели, не служат достижению другой, причём от них это и не ожидается. Такое разграничение далеко не абсолютно. Многие в одежде человека предназначено как для физического удобства, так и для нарядности; ещё больше вещей люди явно носят с обеими целями. И всё же разграничение уже довольно значительно и заметно прогрессирует.

Но как бы ни воплощались эти две цели в одном предмете одежды и невзирая на выполнение обеих задач одним и тем же материалом, вряд ли кто-то спутает обеспечение физического комфорта с созданием респектабельного внешнего вида. Элементы повседневной и нарядной одежды различны; более того, они едва совместимы. Назначение каждого из них зачастую задаётся особыми атрибутами, подходящими для одной цели и негодными для другой. Часто так бывает, что самый узкоспециализированный инструмент и есть самый эффективный.

Из двух видов одежды раньше возникла нарядная одежда (*dress*), и она же продолжает преобладать по сей день. Элемент утилитарности в одежде (*clothing*), отождествляемый с обеспечением физического комфорта, с самого начала был и в значительной мере остаётся несколько второстепенным.

Происхождение платья связывают с принципом украшения. Этот факт социальной эволюции общепризнан. Но данный принцип даёт нам отправную точку эволюции платья, а не правило, по которому оно развивалось. В отношении платья, как и многих других окружающих нас вещей, верно то, что его исходное предназначение не оставалось единственным или преобладающим на всём протяжении дальнейшей истории. В целом можно утверждать, что в современном платье роль украшения в его наивном эстетическом смысле относительно невелика.

На начальном этапе эволюции одежды развитие шло по линии от простого представления об украшении человека дополнительными атрибутами, взятыми из внешней среды, к более сложному. Украшение должно было сделать присутствие человека приятным для других либо вызвать их зависть, сигнализируя в то же время о наличии у человека иных достоинств, помимо того, что он просто симпатичный. Благодаря этому мотиву и возникло впоследствии нарядное платье. Уже к тому времени, когда платье появилось как примитивная попытка дикаря украсить свою внешность яркими дополнениями, оно стало экономическим фактором, обладающим некоторой значимостью. Переход от фактора чисто эстетического (украшение, орнамент) к смеси эстетического и экономического произошёл ещё до того, как место раскраски и побрякушек заняла одежда в обычном понимании. Украшение — это не вполне экономическое понятие, хотя побрякушки и безделушки, используемые с этой целью, могут служить и экономическим фактором и в этом плане приравниваться к платью. Что делает платье предметом, интересующим экономическую теорию, так это его назначение свидетельствовать о богатстве того, кто его носит, а точнее — владельца, поскольку носит и владеет не обязательно одно и то же лицо. В отношении более половины вещей, в наше время включаемых в понятие «платье», особенно «дамское платье», которому посвящена эта статья, можно сказать, что тот, кто носит, и владелец — разные лица. Но, хотя эти лица необязательно совпадают, они должны быть членами одной экономической единицы, и платье является показателем богатства той экономической единицы, которую представляет носящий его.

---

одежду, выполняющую лишь свою утилитарную функцию прикрывать часть тела. Кроме того, у слова *dress* есть словарные значения «наряжать» и «украшать», а слова *clothes*, *clothing* таких значений не имеют. Иначе говоря, Веблен акцентирует разные значения этих слов. — *Примеч. перев.*

При патриархальной организации общества, когда социальную единицу воплощал собой мужчина вместе с теми, кто от него зависел, платье женщины указывало на богатство мужчины, которому она принадлежала. В современном обществе единицей выступает домохозяйство, и дамское платье демонстрирует богатство домохозяйства, к которому принадлежит женщина. Однако и по сей день, несмотря на объявленную и даже отпразднованную кончину патриархата, в дамском платье остаётся нечто такое, что говорит: тот, кто его носит, является чем-то вроде имущества. В самом деле, теория дамского платья вполне ясно предполагает: женщина — это имущество. В данном отношении дамское платье отличается от мужского, хотя эта особенность не имеет первостепенной важности. В остальном же основные принципы дамского платья не отличаются от принципов, определяющих мужское платье; но даже помимо отмеченной дополнительной характеристики элемент платья можно увидеть в менее скованном рамках развитии женской одежды. Обсуждение теории платья в целом будет лаконичнее и чётче, если сосредоточиться на конкретных фактах высшего проявления изучаемых принципов, и применительно к платью, безусловно, речь идёт о том, как одеваются женщины в самых передовых современных сообществах.

Основой достигнутого социального статуса и уважения со стороны окружающих считается успешность, а точнее эффективность социальной единицы, проявляющаяся через внешнюю успешность. Когда эффективность выражается через обладание собственностью и материальное положение, что в высшей степени характерно для современного социума, основанием для общественного признания становится наблюдаемое имущественное положение социальной единицы. А её непосредственным и очевидным критерием служит видимая способность тратить и потреблять непроизводительно. Люди давно научились демонстрировать способность тратить, выставляя напоказ дорогие товары, не приносящие владельцу пользы с точки зрения комфорта либо прибыли. Почти так же давно произошло и разграничение, в соответствии с которым своего рода функцией женщины стала демонстрация денежной силы её социальной единицы — через показное непроизводительное потребление ценных благ.

В конечном счёте, авторитет в обществе, особенно в долгосрочной перспективе, довольно точно коррелирует с финансовыми возможностями социальной единицы. Женщина сама изначально находилась во владении и была частью имущества и как раз поэтому стала своеобразным выразителем денежной силы своей социальной группы; по мере углубления функциональной специализации в общественном организме эта роль всё более и более возлагается на женщину. Лучшие, самые передовые и высокоразвитые общества нашего времени достигли в своей эволюции такой точки, когда (в идеале) великой, специфической и почти единственной функцией женщины в социальной системе стала демонстрация платёжеспособности своей экономической единицы. Иными словами, согласно идеальной схеме нашей социальной системы, роль женщины свелась к тому, чтобы служить средством непроизводительной траты денег напоказ.

Допустимые свидетельства дороговизны женщины весьма разнообразны по форме и методу, но их сущность всегда одинакова. Они могут проявляться через манеры, воспитание и достоинства, которые заведомо можно привить или сохранить лишь в условиях праздности, намекающей на относительно продолжительное владение значительными средствами. Их также можно обнаружить в особом образе жизни, исходя из тех же соображений и с той же целью. Но метод, популярный всегда и всюду, сам по себе или в сочетании с другими методами, — это дамское платье. Дамское платье и расточительство — практически синонимы с экономической точки зрения.

Дополнительная порция масла или другой мази, которой жены элиты в африканской глубинке смазывают себя сверх необходимого, тоже трата такого характера, что-то между примитивным украшением и зарождающимся платьем. Сюда относятся и бронзовые браслеты на запястья, лодыжки и т. д.; их общий вес иногда доходит до 30 фунтов, и носят их люди того же класса, включая (в меньшей степени)

мужское население в тех же странах. Это и шкура северного морского котика, которую женщины в цивилизованных странах предпочитают тканям, хотя те и замечательны во всех отношениях, кроме стоимости. Это и страусиные перья и множество любопытных изображений растений и животных, с которыми имеют дело модистки. Список неисчерпаем, поскольку в одежде мужчин или женщин, цивилизованных или нецивилизованных, едва ли отыщется предмет, совсем не играющий эту роль, а очень многие из таких предметов практически ни для чего иного и не служат с экономической точки зрения.

Люди, которые носят или покупают такие товары, не обязательно стремятся к расточительству. Они стараются выказать свою платёжеспособность. Целью является не *фактическое* расточительство, а создание его видимости. Значит, часть потребителей этих товаров постоянно пытаются приобрести их на максимально выгодных условиях; отсюда и постоянные попытки производителей данных товаров уменьшить издержки их производства, а затем и снизить их цену. Но как только цена такого товара падает настолько, что его потребление перестаёт служить самоочевидным свидетельством высокой платёжеспособности, этот товар теряет популярность, и спрос переключается на что-то другое, более чётко подтверждающее способность владельца позволить себе расточительство.

Тот факт, что искомый предмет есть не трата, а её видимость, порождает принцип псевдоэкономии (*pseudo-economy*) при использовании материала. Признаком хорошего тона стало считаться, когда одежда не просто лишь выставляет на обозрение щедрую трату. Используемый материал должен быть подобран так, чтобы обнаружить способность того, кто носит одежду (владеет ею), использовать её с как можно более показательными целями; иначе выходило бы, что владелец не способен на это, то есть основная цель демонстрации частично обесценилась бы. Но ещё важнее вот что: просто выставление на показ большой траты может говорить о том, что вещь была приобретена совсем недавно, раз у хозяина не сформировалась устойчивая длительная привычка, которая только и позволяет овладеть наиболее эффективными способами демонстрации. Это намекало бы на то, что средства возникли не так давно; а нам всё ещё достаточно близка традиция потомственных аристократов с хорошей родословной почитать давнее обладание средствами лишь немного меньше, чем обладание большими средствами. Размер имеющихся средств проявляется в объёмах демонстрируемого, а о продолжительности владения в какой-то мере говорят тщательное освоение и опривычивание способов демонстрации. Признаки такого знания и привычки к хорошему тону в наряде (как и в манерах) следует ценить главным образом потому, что они доказывают: на них было потрачено много времени; а поскольку это достижение не имеет прямой экономической ценности, оно сигнализирует о материальной возможности растративать своё время и свой труд. Следовательно, когда подобным умением владеют в совершенстве, это подтверждает, что жизнь — возможно, даже и не одна — потрачена безо всякой полезной цели, то есть непроизводительное потребление во имя респектабельности в глазах окружающих обходится достаточно дорого. Грубый вкус и вульгарная показуха в вопросах платья оскорбительны, в конечном счёте, потому что они обнаруживают отсутствие возможности потратить время и усилия, как того требуют приличия.

Далее, подтверждением эффективности демонстрирующего что-то человека может служить эффективное использование имеющихся средств. А наглядная демонстрация эффективности, если она явным образом не ведёт к денежной выгоде или росту личного комфорта, крайне желательна в социальном плане. Как бы это ни казалось удивительным на первый взгляд, но получается, что принцип псевдоэкономии в использовании материалов прочно засталбил за собой место, пусть и довольно узко очерченное, в теории платья, как эта теория отражается в окружающей действительности. Этот принцип, действуя в унисон с отдельными требованиями к платью, приводит к любопытным и не объяснимым иначе результатам, о которых будет сказано ниже.

Таким образом, первый принцип платья — это его бросающаяся в глаза дороговизна. Следствием из этого принципа, но настолько грандиозно по масштабу и важности, что может претендовать на звание второго базового принципа, является свидетельство трат, обеспечиваемое постоянной заменой одного роскошного наряда или безделушки на другие. Этот принцип подчёркивает, что желательно — а когда позволяют обстоятельства, то и настоятельно необходимо — не носить того, что устарело. В самых передовых сообществах нашего времени в том, что касается самых ярких образцов платья (например, бального платья и одежды, надеваемой в подобных торжественных случаях, когда господствуют требования нарядности, не нарушаемые посторонними соображениями), названный принцип выражается в таком правиле: одежду для выхода в свет можно надевать лишь один раз.

Такое требование новизны образует основополагающий принцип всей сложной и интересной области моды. Мода не требует постоянного движения и перемен просто потому, что это глупо; движения, перемен и новизны требует центральный принцип всякого платья — показное расточительство.

Данный принцип новизны, действуя заодно с уже упомянутым мотивом псевдоэкономии, отвечает за ту систему показухи, которая столь широко, открыто и откровенно присутствует в общепринятом кодексе платья. Мотив экономии или эффективного использования материала служит отправной точкой. А дальше требование новизны ведёт к развитию обширной сложной системы запросов, постоянно меняющихся в том, что касается деталей, но непреложных в каждый момент — отделка, окантовка и множество вводящих в заблуждение ухищрений, которые припомнит каждый хоть немного знакомый с технологией платья. Попытка ввести в заблуждение часто доходит до смешного, напоподобие детской игры веришь-не-веришь. Имитируемые, или, скорее, символизированные таким способом, реалии непозволительны. В одних случаях они были бы непомерно дороги, в других — недороги и в большей степени предназначены для личного удобства, а не для выставления трат напоказ; оба эти варианта нарушают каноны хорошего тона.

Помимо выставления напоказ денежной мощи с помощью агрессивного расточительства, той же цели может служить и показное воздержание от производительных усилий. Женщина в силу разделения социальных функций выражает денежную мощь экономической единицы, и, следовательно, на неё также возлагается демонстрация способности данной единицы вынести эту пассивную форму материального ущерба. В этом случае женщина может предъявить тот факт (зачастую вымышленный), что она живёт бесцельно. И лучшим подтверждением станет её платье. Идеальным платьем тогда будет то, которое сообщает — или даже навязывает — любому зрителю, что носящий его явно непригоден к сколь-нибудь полезному занятию. Платье современной цивилизованной женщины стремится продемонстрировать привычную праздность и весьма преуспевает в этом.

Здесь кроется секрет неизменного присутствия в современном платье юбки как элемента громоздкой бессмысленной драпировки. Юбка сохраняется, потому что громоздка, затрудняет движения той, кто её носит, и в значительной степени лишает свою обладательницу возможности заниматься каким-либо полезным делом. Зато она служит рекламой (часто недобросовестной) того, что дама обеспечена достаточными средствами, чтобы позволить себе праздность или пониженную эффективность, подразумеваемые юбкой. То же можно сказать о высоких каблуках и в меньшей степени о ряде других элементов современного наряда.

В этом также следует искать причину сохранения (но, вероятно, не происхождения) одного серьёзного увечья, практикуемого цивилизованными женщинами Запада, — стягивания талии, а также аналогичного обычая деформации стопы у их китайских сестёр. Это современное увечье женщины, возможно, не относится строго к категории платья; но едва ли возможно провести чёткое разграничение, чтобы исключить его из нашей теории, и сам принцип его настолько близок этой категории, что изложение теории было бы неполным без отсылки к данной практике.

Из описанного общего принципа вытекает важное следствие. Тот факт, что добровольно налагаемая на себя физическая недееспособность доказывает наличие богатства, означает тщетность любых попыток изменить дамское платье в сторону удобства, практичности или заботы о здоровье. Суть платья в том, чтобы якобы мешать, создавать неудобства и вредить той, кто его носит, поскольку именно таким образом провозглашается денежная возможность женщины быть праздной и физически недееспособной.

Можно отметить, между прочим, что требование выглядеть праздной, чтобы считаться респектабельной, образует несчастливое обстоятельство для женщины, вынужденной обеспечивать себя. Такие женщины должны добывать средства не только к существованию, но и на поддержание видимости, что они живут без работы за вознаграждение; и всё это им приходится делать, будучи обременёнными туалетами, специально созданными, чтобы сковывать движения и снижать эффективность производственной деятельности.

Таким образом, основные принципы теории дамского платья таковы:

1. *Дороговизна*: будучи оцениваемо с точки зрения эффективности в качестве просто одежды, платье должно быть неэкономичным и призвано служить признаком способности той или иной экономической группы платить за вещи, которые сами по себе бесполезны для всех частных лиц, — платить, не получая взамен удобства или выгоды. Из этого принципа нет исключений.

2. *Новизна*: женское платье обязано создавать ясное впечатление, что его носили совсем недолго, а что касается многих предметов одежды, то они должны выглядеть как быстроизнашиваемые. Исключениями из этого правила являются вещи, достаточно долговечные для того, чтобы стать семейными реликвиями, и настолько дорогие, что обычно принадлежат только лицам высшего (денежного) ранга. Владение фамильной реликвией похвально, потому что свидетельствует о практике расточительства на протяжении более чем одного поколения.

3. *Непрактичность*: от платья требуется, чтобы оно представляло собой самоочевидное доказательство неспособности его обладательницы заниматься какой-либо приносящей доход деятельностью, а также хронической непригодности последней для каких-либо полезных занятий, даже если такое платье будет снято. Из этого правила тоже нет исключений.

Помимо этих трёх принципов, свою роль в том, что касается платья, играет принцип украшения (в эстетическом смысле). Он имеет определённую экономическую значимость и довольно широкую область применения; но ни в коем случае не выступает строгой необходимостью, а когда соблюдается, его действие жёстко ограничено тремя уже изложенными принципами. На практике удел принципа украшения платья — быть прислугой у принципа новизны, а не независимым или координирующим фактором.

Кроме того, есть менее значимые принципы; они могут присутствовать или отсутствовать; одни из них являются производными от великого центрального требования показного расточительства; другие имеют иную природу, но все они тем не менее подчинены господствующему положению трёх кардинальных принципов, перечисленных выше. Эти три принципа составляют самую суть и наполняют содержанием норму дамского платья; и никакие обстоятельства не смогут навсегда устранить их до тех пор, пока сохраняется возможность соперничества между людьми в отношении богатства. Ввиду различий в состоянии неизбежен и разброс в нормах платья. Некоторый приступ ощущений, настроений или чего-то ещё может иногда вызывать временную и локальную диверсию в женской одежде;

но великую норму «показного расточительства» нельзя отбросить или существенно скорректировать, пока сохраняется её экономическая основа.

Приведём пример временного эффекта от сдвига настроений. В течение последних нескольких лет началось, а потом почти прекратилось возвращение физического комфорта в качестве одного из обычных требований хорошего тона к платью. Смысл этого тезиса, конечно, не лежит на поверхности; так редко бывает в вопросах платья. Недавним императивом стала как раз видимость личного удобства, и ради такой видимости часто жертвовали сущностью. Это явление, скорее всего, возникло как одно из следствий чувственного атлетизма (поклонение плоти), который господствовал в последнее время; теперь, когда пик таких настроений миновал, отступает и чуждый для платья мотив.

Изложенная здесь теория может быть применена в полной мере только к современному дамскому платью. Если ориентироваться на установленные принципы как на абсолютные критерии, то очевидно, что канонам дамского платья будет соответствовать и одежда большого класса людей, в строго биологическом смысле считающихся мужчинами. Этот тезис не дезавуирует всю теорию. Ведь для целей экономической теории предполагается, что классификация основывается лишь на экономических признаках, и не допускается, чтобы соображения, действие которых не выходит за пределы узкой области естественных наук, нарушили её симметрию настолько, чтобы потребовалось исключить упомянутый милый добровольческий контингент из женских рядов.

Есть и второй, весьма сходный класс лиц, чья одежда также, хотя и в меньшей степени, соответствует канонам дамского платья. Этот класс составляют дети цивилизованного общества. С некоторыми оговорками, конечно, но дети рассматриваются в теоретическом плане как дополнительный материал, служащий для оттачивания великого призвания цивилизованных женщин — потреблять блага напоказ. В руках цивилизованной женщины ребёнок становится вспомогательным органом показного потребления подобно тому, как любой инструмент в руках рабочего является вспомогательным орудием производительной эффективности.

## NEW TRANSLATIONS

Thorstein Veblen

# The Economic Theory of Woman's Dress

**VEBLEN, Thorstein (1857–1929)** — American economist, sociologist, the contributor of institutional economics.

Translated into Russian by Andrei Vernikov and Anna Kurysheva

### Abstract

This is a Russian translation of an essay that Thorstein Veblen wrote in 1894. The essay describes ironically the social practices around the acquisition and wearing of the woman's dress. Many references are made to this interesting source, but we have not been able to identify its accurate translation into Russian and decided to fill the gap. "The Economic Theory of Woman's Dress" was written for *Popular Science Monthly*. Like some other papers of Veblen, this one got published in a magazine carrying popular science content to the general reader, which does not

preclude its academic significance. The essay has subsequently been republished in reputable volumes. Duke University Press generously granted the rights for a Russian language translation for the *Journal of Economic Sociology* from a book released in 2000. Veblen hasn't attached an abstract to his original essay, perhaps in line with the policy of the magazine. This foreword from the translators does not intend to cover all the original author's ideas and messages. "The Economic Theory of Woman's Dress", just like the classical "The Theory of the Leisure Class" from the same author, describes the customs of a particular social strata, including the custom to spend wastefully and conspicuously in order to signal pecuniary strength within a given social environment. The conspicuous expensiveness and novelty of the woman's dress and the related adornments serve precisely that purpose. Veblen shows the line of progress from the primitive efforts of the savage to beautify himself with gaudy additions to his person to a complex dress of a contemporary woman of upper classes. The three cardinal principles of the theory of woman's dress, nevertheless, remain relevant. Without a sophisticated wording typical of many armchair scholars, Veblen uses clear and forceful language to explain the woman's dress as an economic fact and the drivers of aggressive wasteful spending that dress implies.

**Keywords:** conspicuous consumption; conspicuous waste; unproductive consumption; woman's dress; sociology of consumption; Thorstein Veblen.

**Received:** September 18, 2022

**Citation:** Veblen T. (2022) Ekonomicheskaya teoriya damskogo plat'ya [The Economic Theory of Woman's Dress]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 23, no 5, pp. 37–44. doi: 10.17323/1726-3247-2022-5-37-44 (in Russian).

## РАСШИРЕНИЕ ГРАНИЦ

И. Л. Сизова, М. М. Русакова, А. А. Александрова

# Рынок труда соискателей и трения в поиске работы на современных онлайн-платформах<sup>1</sup>



**СИЗОВА Ирина Леонидовна** — доктор социологических наук, профессор кафедры прикладной и отраслевой социологии, Санкт-Петербургский государственный университет. Адрес: 191124, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Смольного, д. 1/3, подъезд 9.

Email: [sizovai@mail.ru](mailto:sizovai@mail.ru)

*В статье изучаются состояние рынка труда соискателей и трения, препятствующие эффективному поисковому поведению на современных онлайн-платформах. Совпадения (matching) всё больше начинают зависеть от специфики человеческого капитала и современных цифровых технологий. В целом поиск работы в Интернете включает как традиционный набор проблем (сегментация и маргинализация рабочей силы), так и производит новые, к которым прежде всего относятся информационно-коммуникативные помехи и искажения, объединённые в литературе термином «поисковые трения» (search frictions). В теоретической части статьи на базе обзора зарубежной литературы анализируются проблемы, осложняющие поиск работы. Нерешённые проблемы способствуют формированию «спотового» рынка труда, который разгоняет инфляцию образования, зарплат и борьбу за таланты. Одновременно разрастается (онлайн-) рынок труда, чьё состояние характеризуется не как кризисное, а как «вялое», то есть длительный поиск работы и отбор персонала сопрягаются с большим количеством фиктивных и неподходящих предложений с обеих сторон. Во второй части статьи размещены результаты авторского социологического исследования особенностей функционирования российского онлайн-рынка труда соискателей (использован метод статистического изучения структурированного массива данных (10 млн записей), предоставленного государственным сервисом «Работа в России»). Анализ показал, что только значительный масштаб интернет-площадки не гарантирует гражданам помощи в поиске работы. Низкое качество платформы, выраженная регионализация рынка, наличие дискриминационных практик (гендерные стратегии поиска работы, высокая дисперсия заработных плат), отсутствие культуры поиска работы, с одной стороны, согласуются с тенденциями развития рынка труда в западных странах. С другой стороны, множество трений сужают шансы на успех трудоустройства у соискателей и приводят к общей стагнации рынка. Изученная государственная платформа, несмотря на наличие молодых и высокообразованных кандидатов, полностью отвечает всем признакам слабого рынка труда, при котором доминируют «неидеальные» категории кандидатов с ориентацией на «простые» сигналы работодателю, а в итоге — на неоптимальный результат поиска работы.*

**Ключевые слова:** цифровые технологии; онлайн-платформы; рынок труда; поиск работы; соискатели; трения; резюме.

<sup>1</sup> Работа выполнена в рамках НИОКТР № 121062300141-5 «Комплексное исследование факторов и механизмов политической и социально-экономической устойчивости в условиях перехода к цифровому обществу».



**РУСАКОВА Майя Михайловна** — кандидат социологических наук, доцент кафедры прикладной и отраслевой социологии, директор Ресурсного центра «Центр социологических и интернет-исследований», Санкт-Петербургский государственный университет. Адрес: 191124, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Смольного, д. 1/3, подъезд 9.

**Email:** [m.rusakova@spbu.ru](mailto:m.rusakova@spbu.ru)



**АЛЕКСАНДРОВА Анастасия Алексеевна** — заместитель директора Ресурсного центра «Центр социологических и интернет-исследований», Санкт-Петербургский государственный университет. Адрес: 191124, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Смольного, д. 1/3, подъезд 9.

**Email:** [a.a.aleksandrova@spbu.ru](mailto:a.a.aleksandrova@spbu.ru)

## Введение

Современный рынок труда вносит существенные коррективы в процессы найма рабочей силы. Между тем подавляющее число исследований посвящено рынкам вакансий и подбору персонала. По факту именно на обсуждении данных вопросов выстраиваются оценки и прогнозы по использованию рабочей силы. В меньшей степени акцентируется роль человека в современной экономике [Управление персоналом... 2011]. Марк Грановеттер одним из первых обратил внимание на особенности перемещения рабочей силы с другой стороны рынка: он обосновал тезис об укоренённости мобильности в социоструктурных ограничениях [Грановеттер 2011: 53, 59]. В его исследованиях индустриального рынка труда отмечается зависимость рыночной ситуации работника от наработанного человеческого капитала и существенных «трений», сопровождающих наём. Кроме того, Грановеттер определил слабость внутреннего рынка труда вследствие технологического развития [Грановеттер 2011: 55, 60, 70].

Возникновение современных онлайн-рынков труда кардинально изменило поисковое поведение соискателей. Новым предметом интенсивной научной дискуссии в социологии должны стать, во-первых, понимание стандартов и качество поиска работы в Интернете, влияние объёмов и структуры человеческого капитала на результативность виртуальных совпадений (*matching*). Во-вторых, важно понимать, какие «трения» создают цифровые технологии и каким образом они меняют условия и итоги участия населения в занятости. В литературе, посвящённой данной теме, указывается, что виртуальные агрегаты производят множество новых и довольно болезненных трений на рынке труда. Они являются следствием характера поставляемой информации, несовершенства цифровых технологий и алгоритмов, к тому же предвзято ориентированных на потребности работодателей [Ajunwa 2021; Raghavan et al. 2019].

Вместе с тем современные исследователи отмечают, что общая недостаточная изученность поискового поведения сторон на рынках труда связана с тем, что современные модели отбора персонала и поиска работы часто остаются непрозрачными по своей природе. «Чёрный ящик» отчасти открывается при попытках изучения цифровых следов этой активности, которая, в свою очередь, тиражируется на многих ресурсах в пространстве Интернета. По данным российских авторов, информация, помимо традиционных источников, содержится на корпоративных сайтах, специализированных порталах, сайтах-агрегаторах, в социальных сетях, чат-ботах и мессенджерах [Кирюхина, Морозова, Мухачёва 2020]. Масштабы использования Интернета, создающие почву для возвращивания контактов адептов рынка, со временем продолжают возрастать [Roshchin, Solntsev, Vasilyev 2017]. Наконец, считается, что совокупные онлайн-данные, преимущественно которых является масштаб, согласуются с более широким восприятием современного рынка труда [Faberman, Kudlyak 2016: 5].

Основной целью данной статьи является теоретическая и эмпирическая рефлексия особенностей функционирования современного онлайн-рынка труда. Как теоретический конструкт такой рынок представляет собой набор обособленных потоков коммуникаций соискателей и работодателей (их представителей) в онлайн-формате с целью поиска стартовых контактов и совпадений на предмет будущего найма. Для этой сферы всё также остаётся характерным воспроизводство социального неравенства, уязвимости и дискриминаций как при помощи традиционных механизмов (предпочтений и практик поискового поведения сторон), так и через новые институализированные цифровые средства [Horton 2010; Kim 2020].

В данной статье поставлены следующие основные задачи: во-первых, мы представим в форме литературного обзора актуальных исследований в социальных науках общее состояние дел в изучении поискового поведения и трений на современных онлайн-рынках труда с учётом воздействий, которым подвергаются обе стороны рынка; во-вторых, продемонстрируем попытку эмпирического изучения цифровых следов российского онлайн-рынка труда соискателей. Для этого в последующих разделах сначала будут охарактеризованы эмпирическая база и методика авторского социологического исследования, а затем мы опишем основные полученные результаты. В заключении сформулированы выводы, ограничения и возможные перспективы развития социологического изучения современного рынка труда.

## Совпадения и поиск работы на онлайн-рынках труда

Обзор литературы и актуальных исследований поделён на несколько частей. Вначале излагаются классические тезисы о проблемах поиска на рынке труда, его сегментации и сегрегации. После этого характеризуется специфика современных онлайн-рынков труда и показывается, как те же самые социальные механизмы на этих рынках воспроизводятся или преобразуются. В последней части представляются особенности поискового поведения соискателей в Интернете и анализируются его недостатки.

### Проблемы поиска работы на рынке труда

Теория поиска имеет давнюю историю и применяется во многих социальных науках [Rogerson, Shimer, Wright 2005]. Это связано с тем, что люди часто реализуют поисковое поведение (например, когда ищут партнёра или место обучения). На рынке труда поиск работы рассматривается как целенаправленный, мотивированный и саморегулируемый процесс, связанный с определённым контекстом [Hoofft et al. 2021: 674].

Американские экономисты П. Даймонд, Д. Мортенсен и К. Писсаридес предложили модель (Diamond—Mortensen—Pissarides (DMP) Model), согласно которой совпадения на рынке труда затруднены из-за серьёзных затрат сторон (времени и сил) на получение информации [Rogerson, Shimer, Wright 2005: 960]. При этом весь процесс поиска работы (и работников) становится трудоёмким и дорогостоящим [Mortensen 2011: 359]: помимо важных информационных помех и искажений, существует множество иных трений (*search frictions*). Например, большой проблемой является определение цены на труд (и искомой заработной платы), поскольку рабочие места гетерогенны (с точки зрения требуемых навыков, длительности контрактов и т. д.) и отсутствуют точные характеристики сторон рынка [Mortensen 2011: 360, 363, 368–369].

В целом современный рынок труда рассматривается как очень неопределённый. Ему присуща постоянная подвижность. Если в индустриальном обществе оценивалось исключительно движение рабочей силы от безработицы к занятости и обратно [Грановеттер 2011], то теперь вследствие регулярного увольнения работников с прежних мест и возобновления поискового поведения [Steinbaum 2014] фиксируется большое разнообразие состояний. Гетерогенные группы различаются по проблемам, с

которыми сталкиваются в поиске работы, и результатам этого поиска (например, впервые ищущие работу) [Hoof et al. 2021: 685, 697]. Наибольшие трудности испытывают социально слабые категории соискателей, которые заведомо исключаются фирмами при подборе персонала. К ним относят лиц с ограничениями в здоровье, имеющих судимости, беженцев, молодёжь без опыта работы и без образования, матерей с маленькими детьми, пенсионеров и многих других. В США в 2021 г. насчитывалось порядка 27 млн подобных соискателей [Fuller et al. 2021: 3, 13].

Изучение трудностей, которые испытывают соискатели в поиске работы, привели к аналитическому делению рынка труда на два больших сегмента. Во-первых, традиционно выделяется «слабый рынок труда» (иногда пишут о периферийном), на котором ищут работу прежде всего безработные и уязвимые категории кандидатов. Для поиска работников фирмы в этом случае охотно пользуются государственными каналами занятости, а сам поиск работы носит случайный характер. Во-вторых, выделяется «сильный рынок труда» («ядро»), который предназначен для поиска работы и подбора кандидатов, уже имеющих работу [Russo, Gorter, Schettkat 2001: 553]. Поиск работы на сильном рынке труда является высококонкурентным. Кроме того, наём персонала в этом случае сопряжён со значительными расходами (например, при обращении работодателя в коммерческие службы). Особенности двух рынков труда взаимосвязаны с современными представлениями о хорошей работе (*decent work*), продвигаемыми Международной организацией труда (МОТ). На рынке труда «хорошая работа» согласуется с высокой заработной платой и высокой производительностью труда, а «плохая работа» предлагается первому попавшемуся кандидату. Если безработные и социально слабые категории претендуют как на хорошую, так и на плохую работу, то занятые лица соглашаются только на предложения хороших рабочих мест. Количество хороших рабочих мест возрастает во время экономического роста, тогда как предложение плохих рабочих мест максимально в период рецессии. В совокупности безработные чаще нанимаются в момент избытка предложения труда на рынке, а занятые лица, наоборот, больше востребованы в ситуации значительного спроса на рабочую силу [Russo, Gorter, Schettkat 2001: 554, 566]. В сумме проблемы рынка труда выражаются в большом количестве соискателей, относящихся к уязвимым категориям, во множестве некачественных рабочих местах и низкой эффективности совпадений между ищущими работу и работодателями [Steinbaum 2014].

### *Особенности функционирования онлайн-рынков труда: преимущества и недостатки*

Современный технический прогресс предоставляет большинству соискателей возможность легко размещать информацию на специализированных платформах по поиску работы и в иных виртуальных общественных пространствах (например, в социальных сетях). Однако цифровые технологии придают ещё большую динамику рынку труда и поиску работы. Прежде всего, размещение объявлений (резюме и вакансий) на онлайн-платформах рассматривается как формальный канал поиска работы. Это означает, что платформы не используют преимущества неформальных сетей и так называемых реферальных связей в поиске работы (то есть друзей, родственников, коллег), хотя для традиционного рынка труда они оценивались как наиболее эффективные [Грановеттер 2011]. В итоге текущая ситуация выглядит следующим образом: среди всех формальных каналов по поиску работы (например, через службу занятости или печатные издания) роль интернет-платформ повышается, но одновременно сокращается востребованность неформальных способов поиска работы [Hoof et al. 2021: 696]. Исключением является поиск работы в социальных сетях, который функционирует как неформальный способ. Однако недавно и в них стали внедряться автоматизированные настройки, позволяющие соединять личные страницы с профессиональными сайтами по поиску работы [Kuhn 2014: 6–8; Нонка, Борисова 2019: 962].

Поиск работы в Интернете становится всё более распространённым. Во многих странах со временем соискатели и фирмы всё активнее ведут себя на онлайн-рынках труда. Данные по США показывают, что если в 2000 г. только 26% безработных и 11% занятых прибегали к помощи Интернета для поис-

ка работы, то в 2011 г. это делали уже 76% безработных и 38% занятых американцев [Cumming, Bahn, Zickuhr 2022]. Одновременно 84–93% рекрутеров в США прибегали к онлайн-стратегиям для подбора персонала [Kim 2020: 871].

Смена вектора поиска работы в сторону более частого использования Интернета имеет свои преимущества и недостатки, оценка которых всё ещё продолжается. К несомненным достоинствам исследователи относят прежде всего то, что поиск работы в Интернете характеризуется как быстрый и дешёвый, а это приводит к заметному сокращению времени безработицы [Faberma, Kudlyak 2016]. Заодно Интернет снижает остроту проблемы увольнений, поскольку лица, нашедшие так работу, больше ею удовлетворены [Mansouri et al. 2018: 1185]. Преимуществом специализированных платформ по поиску работы является их оперативность, то есть возможность загружать информацию практически в непрерывном режиме [Stevenson 2009; Kuhn 2014]. Кроме того, улучшается качество подбора персонала, поскольку обе стороны получают больше информации с учётом требований платформы. В свою очередь, активизация поиска работы через Интернет прямо способствует тому, что фирмы набирают большее количество сотрудников [Bhuller, Kostøl, Vigtel 2019: 3, 5]. В целом интернет-технологии привели к качественным изменениям в доступе и объёме информации об открывающихся вакансиях.

Вместо пассивного размещения объявлений, современные интернет-платформы часто предлагают динамичные услуги [Ajunwa 2021]. К ним относятся система рекомендаций для соискателей и работодателей, автоматизированный подбор и многое другое. Если платформа занимается аналитикой, то пользователям дополнительно поставляется полезная информация о требуемых навыках в определённых профессиях или сегментах экономики, на локальных рынках труда либо о текущем дефиците и (или) избытке определённых категорий вакансий. Вместе с тем поиск работы в Интернете не исключает возможностей соискателей продолжать задействовать неформальные каналы [Hoof et al. 2021: 675, 683]. В итоге подчёркивается, что рынок труда стал более открытым и доступным для многих категорий, а технологические сервисы способны сделать поиск работы намного более удобным за счёт использования мобильных приложений и фильтрации информации о подходящих рабочих местах.

Вместе с тем, интернет-платформы производят довольно чувствительные проблемы. Во-первых, их многочисленность ставит участников перед сложным выбором. Причина столь значительного многообразия платформ заключается в том, что сами сайты по поиску работы не способны добиться доминирования на рынке труда: интернет-ресурсы легко достигают значительных масштабов, но затем с трудом поддерживают свои размеры и эффективность.

Во-вторых, несмотря на доступность Интернета, рынки труда остаются во многом локализованными, что также уменьшает ценность платформы. В литературе выявляется эффект сетевой кластеризации участников. Фрагментация сетей, в первую очередь по регионам [Zhu, Iansiti 2019], указывает на то, что в основном рабочая сила остаётся локализованной [Fernandez, Su 2004: 546]. Даже характерный для последних лет перелив трудящихся в область удалённой занятости не может изменить ситуацию. Объективные различия в состоянии региональных рынков труда (качество и количество рабочих мест, условия труда, уровень заработных плат и проч.) приводят к тому, что платформы быстро достигают критической массы на местном рынке. Для усиления сети на зарубежных платформах создаются глобальные кластеры поверх локальных (например, происходит подключение ресурсов, поставляющих профессиональный образовательный контент) [McGrew 2018]. В итоге платформы, осваивающие несколько перекрёстных бизнесов, оказываются заметно более процветающими. В случае рынка труда это позволяет привлекать новых участников и тем самым эффективнее решать проблемы матчинга.

В-третьих, множественные инструменты, созданные платформами для поддержания бизнеса, делают её слишком сложной и малопривлекательной для использования. Например, повышение доверия

между сторонами рынка снижает потребность в посредниках, и платформы формируют инструменты, тормозящие данный процесс. Один из наиболее распространённых способов — взимание платы за обновление объявлений, что не подходит большинству соискателей и мелким фирмам.

В-четвёртых, в совокупности платформы производят значительные информационные шумы, поскольку допускают одновременное размещение резюме и вакансий на разных площадках (*multihoming*). Открытость и лёгкая возможность разместить свои данные в Интернете приводят к значительному росту числа резюме и откликов соискателей на вакансии [McGrew 2018]. Росту некачественной информации способствуют ещё фиктивные или фантомные предложения работы либо резюме, генерируемые с разными целями [Albrecht, Decreuse, Vroman 2020]. По американским данным, фирмы это делают для отслеживания потенциальных кандидатов, которые могут когда-нибудь понадобиться. Случается, что работодатели не удаляют устаревшие вакансии по иным причинам [Cappelli 2019] или желают тем самым просигнализировать, что вакансия ещё не закрыта [Mansouri et al. 2018: 1186]. Снижается эффективность онлайн-платформ и за счёт указания неполных и (или) неточных сведений сторонами рынка. В целом, большое количество дефектной информации делает поиск работы и работников сложным и дорогостоящим (для предприятий) [Zhu, Iansiti 2019].

### Сегментация и дискриминация соискателей на онлайн-рынках труда

Технологические особенности, на базе которых функционируют онлайн-платформы, меняют эффективность матчинга, поведение соискателей и сам рынок труда.

Считается, что фирмы, производящие подбор персонала на интернет-платформах<sup>2</sup>, хотят в первую очередь свести к минимуму время и затраты на поиск кандидатов. Для этого в автоматизированный отбор не только закладываются критерии наличия конкретных требуемых навыков и общих компетенций (образование и проч.), но и отслеживаются более тонкие сигналы (например, судимость или перерыв в трудовом стаже). Если откликов много, то наряду с количественным поиском (например, по ключевым словам) применяются специальные фильтры. Сегментация на стороне пользователей, в свою очередь, происходит за счёт обработки всё более персонифицированной информации при помощи алгоритмов машинного обучения. Изначально такие алгоритмы прогнозирования создавались для доставки соискателям адресной информации (о работе), однако, сортируя и подталкивая пользователей (рекламой или при помощи рекомендательной системы), они вместе с тем усиливают риск воспроизводства дискриминации [Kim 2020: 869, 879], поскольку кандидаты отсекаются от самостоятельного подбора информации о вакансиях. Из-за множества фильтров, сигналов и агрегации возрастает проблема несовпадения навыков соискателей, требующихся работодателю. По данным американских исследований (2018 г.), 40% работодателей не находили требуемые навыки у соискателей. В то же время 37% ищущих работу заявляли, что не полностью используют свои возможности на занимаемых должностях [McGrew 2018].

Ещё одной проблемой является наличие множественного жаргона в описании вакансии, что отпугивает потенциальных соискателей. В целом отмечают завышенные требования к кандидатам, которые к тому же прописаны таким образом, что не позволяют уяснить характер предлагаемой работы. Отдельно выделяются практики обновления вакансий. Обычным делом стала агрегация условий в вакансии в виде добавления новых требований к старым, в результате чего формируются раздутые должностные обязанности [Fuller et al. 2021: 20–38]. Большое количество размещаемых на интернет-площадках вакансий, часть из которых относится к фиктивным, заставляет соискателей обращать внимание только на

<sup>2</sup> В настоящее время даже средние фирмы до 1000 человек задействуют данные технологии для поиска работников на интернет-платформах.

новые предложения, что, в свою очередь, сокращает область поиска и увеличивает конкуренцию между свежими вакансиями. Так формируются субрынки вакансий, определяемые возрастом объявлений. Исследователи отмечают, что пользователи, формулируя поисковый запрос, в 35% случаев предпочитают задавать временные ограничения. В итоге соискатели ориентируются только на «свежую» информацию при поиске работы [Mansouri et al. 2018: 1186], и поисковое поведение кандидатов на рабочие места выстраивается таким образом, что если соискатель в течение какого-то времени не нашёл подходящей вакансии, то в дальнейшем он будет, скорее, только мониторить вновь размещаемые объявления.

Субрынки вакансий формируются и по другим основаниям. Для части вакансий используется обозначение «лимоны», поскольку предлагаемая работа по внешнему виду и описаниям вряд ли подходит большинству соискателей (например, из-за того, что работодатели чрезмерно придирчиво подходят к выбору кандидата на должность). Но и другая часть вакансий («сливы») не слишком хороша, поскольку привлекает большое внимание соискателей и, соответственно, вырастает конкуренция. Большинство вакансий-«лимонов» надолго остаются в списках, тогда как вакансии-«сливы» в основном содержатся в новой информации [Albrecht, Decreuse, Vroman 2020: 1–6].

Описанные проблемы корректируют состояние рынка труда и придают ему новое направление, которое характеризуется не как кризисное, а как «вялое» [Steinbaum 2014]. Для фирм и соискателей оно означает длительное неизменное состояние поиска и подбора при большом количестве фиктивных предложений. Таким образом, использование технологий вместо предполагаемого снижения издержек осложняет поиск и не обязательно приводит к эффективному результату.

Помимо технического, существует ещё социальный уровень сегментации и дискриминации соискателей. Работодатели сформировали гендерные, возрастные предпочтения, учитывается образование<sup>3</sup> — всё это рассматривается как прямо наблюдаемые сигналы потенциальной пригодности кандидатов на открытые позиции. Предпочтение мужчин-работников происходит в случае, если речь идёт о сфере, в которой доминирует мужская занятость, однако обратные эффекты не наблюдаются. Согласно данным, отбор кандидатов ставит в более невыгодное положение женщин. Только если профессия становится инфляционной (менее привлекательной для мужчин), открывается доступ для женской занятости. Таким образом, положение соискателей не только определяется их усилиями по поиску работы, но и зависит от «предпочтений», к которым добавляется «выученный» соискателями выбор типичных «мужских» или «женских» профессий [Protsch 2021: 2–11, 23]. В целом западные онлайн-рынки труда характеризуются избыточным числом соискателей и перепредставительством женщин (и этнических меньшинств) [McGrew 2018], что объясняется меньшей доступностью для них поиска работы через неформальные сети: они чаще ищут работу, используя формализованные каналы [Kuhn 2014].

Для современной ситуации очень характерно, что работодатели устойчиво (независимо от состояния рынка труда) желают нанять работников с более высоким образованием. Считается, что такие соискатели обладают более значительными когнитивными и иными навыками. В целом сфера отбора кандидатов на основании полученного образования со временем становится всё более изощренной. Так, распространяются требования наличия очень специфических навыков (например, для аналитиков данных требуется профессиональное математическое или техническое высшее образование либо особые личностные качества [Филясова 2022]). Для самих квалифицированных работников существует ещё «смертельная» комбинация, состоящая из двух условий: формальное образование и профессиональный опыт, в результате чего многие отсеиваются уже на стадии первичного отбора. Чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда, соискателям необходимо «накручивать» образование. В неко-

<sup>3</sup> Возможны и другие (культурно и социально определённые) основания (например, этническая принадлежность кандидатов).

торых профессиональных группах, стремящихся обеспечить позиционные преимущества, это происходит за счёт достижения всё более значительных уровней образования<sup>4</sup>. Если конкурентным преимуществом считается глубокая специализация (как у программистов, где приветствуется значительный опыт работы в определённой области), то из-за сужения возможностей трудоустройства её обладателям также приходится постоянно наращивать свою квалификацию, как бы предвосхищая потребности рынка в быстро меняющейся технологической среде. На рабочих местах, для которых отсутствует требование о ясном базовом образовании (например, аналитик, консультант, менеджер), соискателям нужно доказать наличие определённых навыков или продемонстрировать владение программными продуктами (например, Excel, Tableau, Power BI и проч.), а за рубежом специалистам необходимо обрести сертификаты о профессиональной аккредитации в определённой сфере (например, в финансовой), которые стандартизируют профессиональные навыки [Tholen 2022: 278–284]. Отмеченные особенности ещё показывают, насколько разными могут быть стратегии поиска работы и найма в среде отдельных профессиональных групп соискателей.

Из-за резких различий в восприятии соискателей и погони за всё более редкими знаниями и навыками работодатели сформировали «спотовый» рынок труда. С одной стороны, этот рынок разгоняет инфляцию заработных плат для самых востребованных кандидатов, а с другой стороны, дискриминирует «неидеальных» соискателей, которые не могут претендовать на серьёзные премии в заработных платах [Martellini, Menzio 2020]. Работодатель, ищущий «готовых» сотрудников, больше не сосредоточен на рабочих местах начального уровня или на недавних выпускниках, и таких мест становится всё меньше. Хотя «готовые» соискатели не нуждаются в дополнительных затратах и приглашаются на любые позиции (даже самые ведущие), найти их оказывается не просто. На рынке труда разворачивается настоящая борьба за таланты, что способствует выстраиванию карьеры работника за пределами компаний. Открываемые вакансии не являются новыми рабочими местами, они высвобождаются после очередного увольнения. В США 95% нового найма уходит на заполнение текущих вакансий [Carpelli 2019]. Данная тенденция указывает на то, что современные фирмы не занимаются удержанием работников, что затрудняет карьерный рост внутри компании и выталкивает работников на открытый рынок труда.

Работодатели, которые снижали требования и нанимали работников, не соответствующих «идеальному» представлению, заявляли, что по шести критериям вновь нанятые работники им полностью подошли. К таким критериям относятся производительность труда, трудовая этика, качество работы, вовлечённость, дисциплинированность и инновационность. Работники же характеризовались как более лояльные и менее склонные к добровольному увольнению [Fuller et al. 2021: 28–29]. Подобные отклики со стороны работодателей должны бы повысить «стоимость» неидеальных соискателей на рынке труда, однако это не происходит, поскольку фирмы стремятся сократить затраты на наём, адаптацию и обучение сотрудника.

Изучение позиции стигматизированных и слабых групп на рынке труда показывает, что эти люди не хотят жалости или благотворительности. Они обладают чувством собственного достоинства, осознают недостаточность своих навыков и знаний, понимают важность их обновления. Однако неидеальным соискателям не хватает собственных финансовых ресурсов и времени для развития своей квалификации, они больше мотивированы к учёбе и стажировкам за счёт работодателя [Fuller et al. 2021: 30–31]. В целом основным откликом на рынке труда является не только усиление поляризации рабочих мест, но и возрастание степени неуверенности соискателей [Свердликова 2019: 157]. Например, женщины реагируют на вакансию, только если они убеждены в том, что соответствуют всем критериям. Мужчины откликаются, если они на 60% уверены в своих навыках. Многие соискатели не зна-

<sup>4</sup> Те работники, которых в Европе называют академиками, часто имеют учёные степени (PhD), а не просто обладают высшим образованием.

ют, какие вообще конкретные навыки востребованы работодателем, где и чему стоит учиться [Fuller et al. 2021: 20–38].

### *Поведение соискателей при поиске работы на онлайн-рынках труда*

В поведении соискателей на рынке труда наблюдается несколько стратегий. Прежде всего, только само наличие открытой информации о свободных вакансиях способно удерживать соискателей на рынке труда [Beard et al. 2012]. По интенсивности поиска работы соискатели разделяются на активных и пассивных. Главный мотив поиска работы пассивными соискателями — высокая оплата труда. Активные соискатели чаще ищут работу из-за интереса к ней или потому что хотят карьерного роста [Carpelli 2019]. С точки зрения наличия определённых представлений (верных и неверных) в отношении искомой работы соискателей делят на занятых и безработных [Mueller, Spinnewijn 2022: 3]. Их взгляды различаются в самой широкой перспективе; это относится как к самооценке, так и к вопросам предпочтения условий труда [Cooper, Kuhn 2020].

В целом поведение соискателей на рынке труда характеризуется как чрезмерно оптимистичное, и такая реакция сохраняется надолго. Оптимизм связан с самыми разными вопросами (например, с будущим количеством предложений о работе или с заработной платой). Считается, что обобщённые оценки потенциальной заработной платы у соискателей более точны по сравнению с иными вопросами, тем не менее существует разница в её восприятии между высокооплачиваемыми и низкооплачиваемыми кандидатами. Если первые чрезмерно оптимистичны в отношении зарплаты, которую они «должны» получать, то вторые, наоборот, оценивают её чрезмерно пессимистично. Аналогично этому мужчины-соискатели выказывают больше оптимизма, чем женщины, и эти предубеждения сказываются на гендерной разнице в реальных заработных платах [Mueller, Spinnewijn 2022: 8, 24, 27]. Вместе с тем кандидаты имеют разные предпочтения в поиске работы и в своих ожиданиях относительно будущей работы. Часть лиц, ищущих работу, считают, что нет необходимости тратить на это много сил и времени. Данный контингент, скорее, укажет низкую заработную плату в своих резюме. Таким образом, поиск работы не всегда является исключительно рациональной стратегией [Mueller, Spinnewijn 2022: 15].

Дополнительные проблемы в поисковое поведение вносит сохраняющееся неравенство в доступе к высокоскоростному Интернету или слабое владение современными информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ) [Cumming, Bahn, Zickuhr 2022]. Если для простого просмотра вакансий часто оказывается достаточным использование только смартфона, то более сложные действия могут быть затруднительными и требовать наличия техники и программ (например, при загрузке подтверждающих документов). По этой причине до сих пор существуют групповые различия в том, кем и как используется Интернет для поиска работы. В США через Интернет чаще ищут работу молодые люди или взрослые с более высоким уровнем образования и более высокими доходами. В отличие от специализированных платформ социальные сети более активно используют не только молодые или образованные соискатели, но и лица старших возрастов. Например, в США в 2015 г. примерно четверть пользователей социальных сетей в возрасте 50 лет и старше искали там работу или информировали «друзей» об открывшихся вакансиях [Smith 2015].

Иногда отказ от использования Интернета для поиска работы связан с предъявляемыми требованиями к кандидатам со стороны онлайн-платформ (например, при заполнении резюме)<sup>5</sup>. Ищущие работу пока ещё не очень заинтересованы в создании профессиональных резюме, многие отмечают трудности с его составлением. Особенно сложной такая задача оказывается для людей с низким уровнем образо-

<sup>5</sup> На некоторых американских платформах есть требование привязывать портфолио соискателя к личному аккаунту в социальных сетях.

вания и без работы. Однако в поисковом поведении важна не только общая активность, но и его качество, заключающееся в тщательности составления резюме или подготовки к собеседованию. Качество подбора работы рассматривается как важный аспект саморегуляции поведения соискателя. Согласно его общим принципам [Hoof et al. 2021: 683], соискатель рассматривается как активный актер, способный ставить цели и разрабатывать планы, мониторить ситуацию и адаптироваться к существующим условиям. Значение качества поиска вырастает при задействовании Интернета с его масштабной и разносторонней информацией. Наконец, поисковое поведение разумно оценивать только с точки зрения успешного трудоустройства, а не по какому-либо состоянию кандидатов [Hoof et al. 2021: 697].

Экономические исследования показывают, что поведение соискателей коррелирует с макроэкономическими показателями (например, с данными об уровне безработицы). Однако корректировать поведение на рынке труда в зависимости от безработицы будут только занятые соискатели [Mueller, Spinnewijn 2022: 21, 27, 28]. К иным контекстуальным условиям, влияющим на поиск работы, относят высокую потребность в материальных средствах; социальное давление со стороны окружения; поддержку в процессе поиска работы. Нехватка материальных средств является настолько серьёзным стрессовым фактором, что отражается на результатах поиска работы. Соискатели склонны соглашаться с первыми поступившими предложениями о работе (что, в свою очередь, способно негативно отразиться на качестве результата поиска). Социальное давление или поддержка (например, службой занятости) являются важными мотиваторами в поиске работы. Среди мер государства наиболее эффективными считаются проведение консультаций и предоставление информации. Помехи с переездом в случае предложения работы служат барьером для реализации успешного поискового поведения [Hoof et al. 2021: 684–685]. Наоборот, трудности в смене профессии являются стимулом к переезду в другую местность [Reichelt, Abraham 2017].

## Характеристика эмпирической базы и методика социологического исследования

В России существует множество сервисов по поиску работы. К самым известным относятся HeadHunter (hh.ru), SuperJob.ru, Zarplata.ru. Помимо масштабных платформ, работают сайты, конкретно предназначенные для поиска, например, удалённой работы (Free-Lance.ru), или сервисы, нацеленные на поиск неквалифицированной (как правило) рабочей силы для разовых (временных) задач (YouDo). В последнее время в направлении развития коммуникаций в области поиска работы двигаются многофункциональные агрегаты (Avito.ru, Яндекс.Работа и др.). Не отстают от общей тенденции и социальные сети (Xing, Telegram, группы в «ВКонтакте» и проч.). Всё это — реальная помощь в трудоустройстве и подборе персонала, а также новый источник большого объёма информации о положении на рынке труда.

Наряду с указанными частными ресурсами важное значение приобретают государственные цифровые системы. Часто такие интернет-ресурсы являются не только крупными игроками на рынке труда, но в первую очередь направлены на поддержку соискателей. В России с 2016 г. действует портал «Работа в России», который имеет статус государственной информационной системы Федеральной службы по труду и занятости. В настоящее время портал насчитывает 2 375 733 вакансий и 1 025 950 работодателей, осуществляющих подбор персонала (<https://trudvsem.ru>). Однако даже на этой платформе ситуация с соискателями остаётся не вполне ясной: отсутствует информация о том, какие специалисты ищут работу, в каком количестве они существуют на онлайн-платформе, и т. д. Вместе с тем, в отличие от других ресурсов, здесь впервые в стране официально доступна база данных резюме, размещённая на сайте Инфраструктуры научно-исследовательских данных (ИНИД) (<https://data-in.ru/data-catalog/datasets/186/#dataset-overview>). Таким образом, выбор источника информации обусловлен (а) спецификой ресурса, представляющего собой государственный канал поиска работы и направленный на поддержку соискателей; (б) объёмом данных, охватывающих 86 регионов страны; (с) доступностью данных для научного анализа.

Использование больших данных затруднено из-за значительного количества «шумов», формирующихся при их сборе и обработке. Для очистки и создания структурированной информации использовался следующий алгоритм импорта файла *curricula\_vitae\_csv*, в котором собраны записи резюме.

1. На первом шаге в Системе управления базами данных (СУБД) PostgreSQL создана схема базы данных, состоящая из одной таблицы с 24 полями, содержащими числовые и закодированные (категориальные) ответы соискателей, даты (см. табл. 1).

Таблица 1

Структура использованных данных резюме

Метка переменной	Описание переменной
<i>date_modify_inner_info</i>	Дата обновления резюме
<i>Birthday</i>	Год рождения
<i>business_trips</i>	Готовность к командировкам
<i>busy_type</i>	Тип занятости
<i>driver_licence_abcde</i>	Категория водительских прав
<i>education_type</i>	Уровень образования
<i>Experience</i>	Трудовой стаж
<i>Gender</i>	Пол
<i>industry_code</i>	Код отрасли хозяйства
<i>profession_code</i>	Код профессии
<i>region_code</i>	Код региона
<i>Relocation</i>	Готовность к переезду
<i>retraining_capability</i>	Готовность к повышению квалификации/переобучению
<i>Salary</i>	Искомая заработная плата
<i>schedule_type_1-6</i>	Желаемый график работы

Развёрнутое описание переменных содержится на сайте Инфраструктуры научно-исследовательских данных (см.: <https://data-in.ru/data-catalog/datasets/186/#dataset-codebook>). Каждая запись резюме физических лиц снабжена уникальными и анонимизированными идентификаторами. Отметим, что в начальном файле содержатся 62 поля, многие из которых оказались не пригодными для исследования (строковые, служебные) или избыточными (например, содержащие экзотические сведения об участии в движении «Абилимпикс»). Поскольку резюме заполняются соискателями на добровольной основе и само количество полей довольно значительное, далеко не все резюме полностью заполнены (что повлияло на стратегии дескриптивного и многомерного анализа) и не все соискатели (те, что предпочли не заполнять резюме) оказались доступны для исследования.

2. На втором шаге создан объект *reader* класса *CSVReader* в свободно распространяемой библиотеке *OpenCSV* со следующими параметрами, отличными от созданных разработчиками ИНИД по умолчанию: разделитель полей — «;»; символ экранирования — «не используется»; максимальное количество строк на запись — 1; формат даты — “уууу-ММ-дд”.

3. На третьем шаге строки файла последовательно считывались вызовом *reader.next()* с извлечением значений из прочитанной строки и их записью в соответствующие поля строки таблицы базы данных. Сформированная сущность записывалась в таблицу.

4. Для последующего анализа осуществлялся экспорт полученной таблицы в формат CSV.

Полный доступный массив данных резюме содержит 10 580 887 записей за 2016–2021 гг. и включает повторные резюме, то есть обновляемые соискателями. Для исследования в зависимости от возможностей пользовательских платформ для обработки больших массивов и решения задач Data Mining<sup>6</sup> применялись разные наборы данных.

Во-первых, для оценки динамики резюме анализировались только уникальные резюме с последней датой обновления (5 259 129 единиц) и резюме с разным числом обновлений (см. табл. 3).

Во-вторых, для выявления социально-демографических параметров и иных характеристик использовались резюме с полностью заполненными соответствующими полями (2 143 151 единица). В полной базе данных по выбранным для анализа переменным заполненными оказались только 1 680 207 резюме, или 15,87% от их общей численности (10,5 млн единиц). В-третьих, для многомерного анализа данных резюме и вывода интерактивной аналитики формировались рандомизированные подвыборки, содержащие 100 тыс. и 10 записей (для каждой итерации анализа производился новый отбор).

Результирующие наборы данных резюме являются достаточными (по объёму и охвату) для обеспечения агрегации записей по выделенным признакам и их изучения по регионам. Кроме того, наличие даты даёт возможность изучать резюме в динамике (2016–2021 гг.). Количественный анализ обновлений резюме позволил проанализировать и охарактеризовать интенсивность усилий соискателей и проследить весь цикл активности соискателя на сайте вплоть до её полной остановки. В целом в зависимости от фокуса внимания и интересов исследователей на сайте ИНИД доступна весьма разнообразная информация об участниках онлайн-рынка, их активности и её результатах (например, об откликах на резюме и приглашениях на собеседование).

Набор данных резюме, однако, не допускает выводов о полном процессе поиска работы и его результатах. Во-первых, у работников существует возможность подбирать место работы на многих интернет-площадках (*multihoming*), и не только на них, но используя иные каналы. Во-вторых, прекращение подбора работы на сайте может свидетельствовать как о получении работы, так и об остановке поисковой активности.

Дополнительно из базы данных ИНИД импортировались CSV-файлы, содержащие агрегированные данные по 86 регионам РФ: *regions* (субъекты РФ и основная аналитическая информация о них); *stat\_companies* (аналитические данные по работодателям на портале); *organizations* (организации работодателей, размещающих вакансии на портале). Связь между таблицами осуществлялась по ключу *region\_code*. Использование дополнительных файлов с текущими (по годам) макроданными позволило, во-первых, расширить список предикторов в моделях машинного обучения при прогнозировании готовности к переезду и переобучению соискателей и, во-вторых, отразить общий социально-экономический фон поиска работы в Интернете. Данные по регионам представляют широкую информацию о средних текущих заработных платах и уровне потребительских цен, обеспеченности жильём, детскими садами, количестве организаций большого, среднего и малого размеров и проч.

В исследовании применены довольно необычная для социологии методика и инструменты анализа социальной информации. Их выбор зависел от объёма и структуры самих данных. В процессе работы выполнялись (1) подготовка и дескриптивный анализ данных средствами SQL-запросов в интерактивной среде Collaboratory (открытый сервис Google); (2) многомерный анализ (перекрёстные и (или)

<sup>6</sup> Большинство платформ и интерактивных средств требуют оплаты для размещения большого массива данных. Во многих случаях произвести оплату невозможно из-за закрытия сервисов для российских пользователей. В десктопных версиях существуют ограничения на объём данных или методы их обработки. В облачных сервисах необходимо оплачивать хранение значительной по объёму информации.

сводные таблицы, классификация, типологические группы) при помощи использования средств интерактивной статистики и аналитических систем, реализующих Low-code (Tableau Public 2022.2, десктопные версии RapidMiner и Loginom); (3) реализация стандартных моделей машинного обучения в RapidMiner и в веб-сервисе Google BigQuery при помощи SQL-запросов.

Подготовка данных осуществлялась двумя основными способами. Во-первых, в интегрированной среде разработки Goggle Collaboratory. При помощи кода Python и открытых библиотек EDA Data Science формировались адаптивные CSV-файлы для импорта в аналитические системы. Адаптация файлов включала работу с пропущенными значениями, исключение выбросов и ошибочных значений. Во-вторых, с использованием кода формировались рандомизированные подвыборки данных в 10 тыс. и 100 тыс. строк для проведения последующего их анализа в десктопных версиях выше указанных платформ.

Пример выполненного кода загрузки, чтения данных, преобразования и сохранения информации:

```
import pandas as pd
import numpy as np
from google.colab import drive
drive.mount('/content/drive/')
df=pd.read_csv('/content/drive/MyDrive/.../curricula_vitae_csv_202207302021.csv', delimiter=',')
df.info()
df=df.drop(columns=['driver_licence_a','driver_licence_b','driver_licence_c','driver_licence_d','driver_licence_e','id_cv'])
df = df.astype(str)
df['experience'].replace(['0.0'], '', inplace=True)
import operator
df.cv=df[operator.or_(df['birthday']=='nan', df['birthday'].astype('float')>1000)]
df.cv2=df.cv[operator.or_(df.cv['salary']=='nan', operator.and_(df.cv['salary'].astype('float')>5000, df.cv['salary'].astype('float')<200000))]
sample_cv_train=df.cv2.sample(n=100000,random_state=1)
sample_cv_train
sample_cv_train.to_csv('sample_cv_train')
```

Во-вторых, подготовка и расчёт динамических показателей производились средствами SQL-запросов в клиенте базы данных Dbeaver, в частности — подсчёт общего количества резюме (select count(\*) from rabota.curricula\_vitae\_csv); уникальных резюме с последней датой обновления (select count(\*) from (select distinct id\_cv from rabota.curricula\_vitae\_csv cvc group by id\_cv) as diff); обновление резюме по годам (select date\_part('year', date\_modify\_inner\_info) as year\_cv, count(\*) from (select id\_cv, count(\*) as repeated\_cv from rabota.curricula\_vitae\_csv cvc group by id\_cv) as repeated join rabota.curricula\_vitae\_csv cvc2 on cvc2.id\_cv = repeated.id\_cv where repeated.repeated\_cv = 1 group by year\_cv order by year\_cv).

Построение свободных таблиц, таблиц сопряжённости и кластерного анализа методом *k-means* (с ручным подбором оптимального числа кластеров) осуществлялось в аналитических системах Excel, Loginom и Tableau. В качестве данных выступали различные по объёму выборки. В зависимости от задачи использовались полный набор резюме (см., например, рис. 1) или выборочные данные (см. подробнее в следующем разделе).

Многомерный анализ агрегированных данных резюме по регионам реализовался на базе двух маркетинговых методик. Во-первых, для оценки кадровых резервов регионов и их распределения по принципу большего вклада резюме соискателей в общую базу платформы применялся ABC-анализ [Стер-

лигова 2003]. На первом шаге подсчитывался вклад регионов по количеству поданных резюме. Затем вычислялся (в процентах) вклад каждого из них. На третьем шаге общий вклад регионов подсчитывался по формуле накопления процентов: [CumulativeSum("part")]. В итоге, регионы были разбиты на три группы по количеству размещённых соискателями резюме [if(cum\_sum<50,"A",if(cum\_sum>80,"C","B"))]. К группе *A* отнесены регионы, чей совокупный вклад резюме в сайт составил 50% (наибольший вклад); к группе *B* отнесены регионы, добавившие ещё 30% (средний вклад); остальные 20% регионов составили группу *C* (наименьший вклад). Анализ произведён в программном пакете Loginom.

Во-вторых, оценивался разброс в искомых (указанных в резюме) заработных платах соискателей внутри и между регионами при помощи построения XYZ-модели [Стерлигова 2003]. Методика позволяет вычислять величину дисперсии между указанными соискателями заработными платами. Полученные результаты трактовались следующим образом: если разброс оказывался меньшим, чем тот, который был определён в методике<sup>7</sup>, то регион причислялся к сбалансированному на рынке труда по данному показателю (низкая степень неравенства в зарплатах). Аналогичным образом формировались ещё два типа регионов с большим неравенством в зарплатах. Для этого вначале искомые заработные платы группировались по регионам и рассчитывалась величина средней указанной заработной платы (количество резюме по регионам сильно различалось). Затем вычислялась новая переменная VAR (коэффициент вариации), характеризующая стандартное отклонение (в %). В итоге отбирались регионы, получающие метку *X*, если стандартное отклонение в указанных зарплатах составляло меньше 45%, а также большим или меньшим 0. К группе *Z* причислены регионы со стандартным отклонением больше 54% или равным 0. Остальные регионы включены в группу *Y*. Объединение методик позволило выделить и представить шесть групп регионов по показателям прироста резюме и величины дисперсии в заработных платах.

Для оценки мотиваторов, сообщающих о готовности соискателей к переезду и повышению квалификации и (или) переобучению, проведено несколько раундов машинного обучения с использованием разных типов данных. Выявление признаков готовности соискателей к переезду строилось на основе решения задачи бинарной классификации средствами автоматизированного моделирования (AutoML) на платформе RapidMiner. Выходное поле (Target) — «Готовность к переезду» — возвращает два значения: 1 — готов к переезду; 0 — не готов к переезду. В качестве входных переменных использовались все поля, за исключением служебных (например, код региона или уникальный номер резюме), и полная база данных с уникальными записями (5 259 129 единиц). Наиболее точной оказалась модель логистической регрессии<sup>8</sup>. Общая ошибка модели составила 9,6%; стандартное отклонение — 0,4%; ROC AUC — 86,3%. Совокупность признаков, позволяющих оценить готовность соискателей к переобучению и (или) повышению квалификации, оценивалась на основе двух «победивших» моделей, также решающих задачу бинарной классификации (логистической регрессии (ROC AUC — 76,3%) и градиентного бустинга (ROC AUC — 72,1%)) [Hastie, Tibshirani, Friedman 2009: 359–389]. Выходное поле — «Готовность к переобучению» — возвращает два значения: 1 — готов к переобучению; 0 — не готов к переобучению. Для создания моделей использовалась случайная выборка в 10 тыс. записей. Указанные модели машинного обучения построены в веб-сервисе Google BigQuery при помощи SQL-запросов [Лакшманан, Тайджани 2021: 414–423].

<sup>7</sup> Поскольку разница между указанными заработными платами была довольно существенной, классическую методику пришлось адаптировать. В частности, необходимо было подобрать такое значение неравенства зарплат, которое позволило бы выделить три типа регионов. Применение данного метода является, скорее, экспериментальным, и его дальнейшее использование требует дополнительной апробации. Однако оценка региональных различий на этой основе дала довольно интересный результат.

<sup>8</sup> При автоматизированном моделировании программный оператор сам следит за возможными отклонениями (например, исключает мультиколлинеарность объясняющих признаков), а также использует алгоритм кросс-валидации данных и контроль перекосов между классами. Подробная документация размещена по ссылке: [https://docs.rapidminer.com/8.0/studio/operators/modeling/predictive/logistic\\_regression/logistic\\_regression.html](https://docs.rapidminer.com/8.0/studio/operators/modeling/predictive/logistic_regression/logistic_regression.html)

## Особенности российского онлайн-рынка труда соискателей: результаты социологического исследования

### Анализ динамики резюме

Особенностью массива данных является малое количество резюме вплоть до мая 2019 г.; затем наблюдаются резкий рост (особенно, в 2020 г., в период пандемии) и стабилизация в 2021 г., но на меньшем уровне по сравнению с предыдущим годом (см. табл. 2).

Таблица 2

Динамика уникальных неповторных резюме «Работа в России»,  $N = 3\,129\,493$

Год	Общее количество размещённых резюме, в ед.	Доля резюме, в % от общего числа
2016	74	0,002
2017	26 364	0,84
2018	32 142	1,027
2019	100 462	3,21
2020	1 909 230	<b>61*</b>
2021	1 060 703	<b>33,89*</b>
Не указан	518	0,01
<b>Итого</b>	<b>3 129 493</b>	<b>100</b>

\* Наиболее значительное число резюме за все годы.

В целом, соискатели неактивно обновляют свои резюме на сайте, хотя среди них оказался человек, изменивший сведения о себе 92 раза. Полную картину изменений резюме на сайте можно представить по таблице 3.

Таблица 3

Интенсивность обновлений резюме на сайте,  $N = 10\,580\,887$

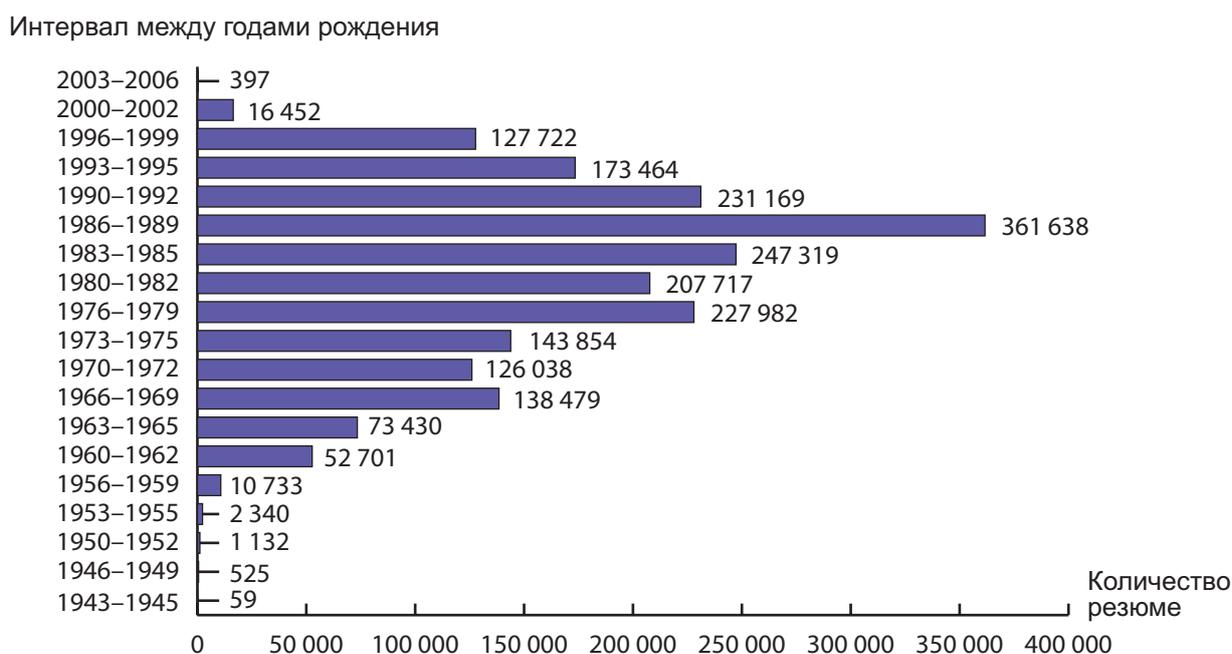
Количество обновлений	Количество резюме, в ед.	Доля резюме, в % от общего числа
Без обновлений	3 129 493	29,576
1 раз	1 081 478	10,221
2 раза	270 495	2,556
3 раза	230 374	2,177
4 раза	157 188	1,485
5 раз	154 682	1,461
6 раз	154 979	1,464
7–13 раз	77 330	0,712
14–31 раз	3072	0,029
32–92 раза	38	0,0003
<b>Итого (с обновлениями)</b>	<b>10 580 887</b>	<b>100</b>

Из таблицы 3 следует, что почти 30% соискателей не обновляли свои резюме. Ещё 10% резюме были обновлены только один раз. До шести раз обновлялись 9% резюме (то есть менее 50% соискателей занимаются обновлением сведений). В незначительном количестве случаев соискатели обновляли свои резюме десятки раз. Таким образом, соискатели не заинтересованы в обновлении своих резюме. Интенсивность обновлений также низкая. Вместе с тем можно отметить «правила» обновления: заметное снижение количества обновлений происходит после одного, трех, шести, 13 и 30 раз. Каждый раз сни-

жение количества обновлений может свидетельствовать о трудоустройстве соискателей либо о том, что присутствие на сайте и активный поиск более не имеют смысла. Можно сделать вывод о слабой активности пользователей сайта, что в целом характерно для любого онлайн-рынка труда.

### Социально-демографические и профессиональные характеристики соискателей на онлайн-рынке труда

Прежде всего, представим частотное распределение соискателей по году рождения (см. рис. 1)<sup>9</sup>.



**Рис. 1.** Частотное распределение соискателей по году рождения (трёхлетние периоды). 2018–2021 гг.

На рисунке 1 показано, что максимальные 17% соискателей родились в 1986–1989 гг., то есть на конец 2021 г. (дата публикации данных) им было 29–32 года. Большинство соискателей, которые разместили резюме на сайте, родились в 1980-е гг. (почти 40% соискателей). Поколения 1970-х и 1990-х гг. также представлены, но их доли значительно меньше: 24 и 25% соответственно. Самые молодые соискатели (начиная с 2000 г.) очень немногочисленны (только 1% от общего числа резюме). Таким образом, на платформе содержатся данные о весьма конкурентоспособной с точки зрения возраста рабочей силе.

Доля женщин-соискательниц, создавших резюме, составляет 57,7% (соответственно, мужских резюме оказалось 42,3%)<sup>10</sup>. Перекос в сторону женской доли соискателей подтверждает теоретические выводы о том, что они чаще мужчин ищут работу по формализованным каналам и пользуются государственной поддержкой, поскольку оценивают себя как менее конкурентоспособных работников на рынке труда.

Распределение соискателей по типу указанного образования (см. табл. 4) показывает, что женщины имеют более значительное образование.

<sup>9</sup> Частотное распределение охватывает только тех соискателей, которые полностью заполнили изучаемые поля в резюме, то есть 2 143 151 человека.

<sup>10</sup> По данным российских исследователей [Аликина 2021: 340], на Headhunter, крупной интернет-площадке по поиску работы, в 2020 г. доля резюме женщин была меньше и составила 51%.

Таблица 4

**Распределение соискателей по полу и типу полученного образования  
(в %), N = 2 143 151**

<b>Пол</b>	<b>Высшее образование</b>	<b>Незаконченное высшее образование</b>	<b>Среднее профессиональное образование</b>	<b>Общее среднее образование</b>
Женский	50,86	3,72	30,31	15,09
Мужской	38,22	3,86	34,65	23,25
<b>Популяция</b>	<b>38,38</b>	<b>3,88</b>	<b>32,32</b>	<b>25,42</b>

Среди соискателей доминируют лица с высшим и средним специальным образованием. Если сравнивать образование с возрастом соискателей, то наилучшее (высшее) образование чаще имеют соискатели в возрасте 25–45 лет (более 40% от соответствующей доли лиц в данном возрасте). Наоборот, среднее профессиональное образование доминирует у соискателей в очень молодом возрасте (49,39% в возрасте 20–25 лет) и после 50 лет (доля соискателей составляет более 40%). Общее среднее образование превышает средние значения только у лиц моложе 20 лет (81,52%) и в возрасте 50–65 лет (более 25%). Наибольшим трудовым опытом обладают лица с высшим образованием (7 лет по медиане; 8,7 лет — среднее значение) и со средним профессиональным образованием (4 года по медиане; 6,9 лет — среднее значение). У остальных лиц медианный профессиональный опыт составляет три года (среднее значение — 5,6 лет). Хотя профессиональный опыт коррелирует с уровнем образования, в целом он у соискателей незначительный.

Низкое образование характерно для наиболее депрессивных регионов России (Чечня и Дагестан); высшее образование, наоборот, чаще присутствует у соискателей из наиболее благополучных регионов (например, из Москвы). На большинство «среднестатистических» регионов России приходится как большая часть соискателей, подавших резюме, так и примерно равное их распределение по доминирующим типам образования — высшему и среднему специальному. Таким образом, выделяются два типа «среднего» соискателя государственной платформы: во-первых, женщина с высшим образованием в возрасте 25–45 лет, проживающая в рядовом регионе страны и имеющая 5–7 лет трудового стажа; во-вторых, относительно молодой мужчина со средним специальным образованием, также из российского региона с минимальным трудовым стажем.

Из указанных кандидатами сведений следует, что 41% лиц готовы к командировкам на работе; 40% имеют водительские права класса «В», то есть умеют управлять обычным легковым автомобилем; 81% соискателей готовы к переобучению<sup>11</sup>. Такая высокая степень готовности к переобучению свидетельствует о сильной неуверенности ищущих работу в своих знаниях и навыках, и это при значительном уровне формального образования, указанном соискателями в резюме. Вместе с тем дополнительными признаками, сигнализирующими о готовности соискателей к переобучению, являются высокие ожидания в отношении заработной платы и относительно молодой возраст.

В основном соискатели ищут традиционную работу<sup>12</sup> на полный рабочий день (88%), ещё 16% готовы работать посменно. Полная занятость является желаемой для соискателей с разным уровнем образования во всех регионах России. Данный показатель позволяет понять, что государственная платформа неспособна преодолеть эффект регионализации рабочей силы. Вероятно, некоторое сокращение количества резюме в 2021 г. свидетельствует о достижении платформой своего максимума с точки зрения привлечения пользователей. К тому же нетипичную занятость (на частичной основе; удалённую)

<sup>11</sup> Здесь и далее процентные доли выводятся из общего количества лиц, заполнивших резюме (2 143 151 ед.).

<sup>12</sup> Под традиционной занятостью мы понимаем неготовность соискателей к гибким формам труда (например, к гибкому графику работы, к ненормированному рабочему дню, к переезду, к занятости на частичной основе и т. д.).

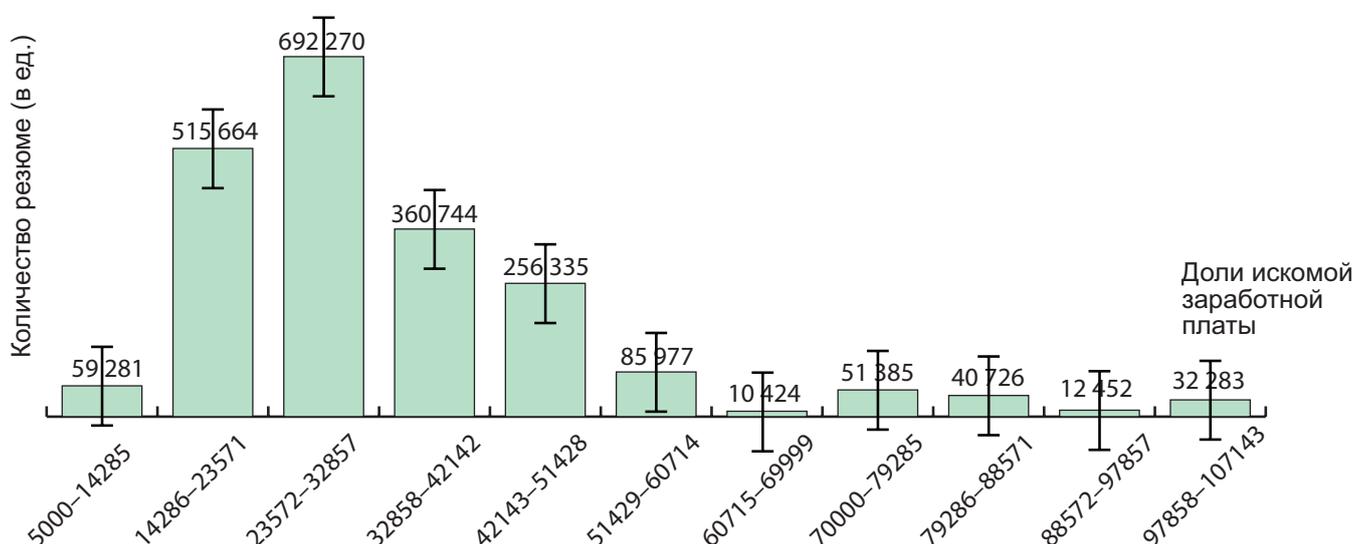
ищут минимальное количество соискателей. В основном такой вид занятости интересен мужчинам со средним образованием, женщинам с высшим образованием, соискателям, находящимся в начале и конце трудовой карьеры, и лицам, имеющим низкие ожидания в отношении зарплаты. Наоборот, готовность к командировкам, переобучению, мужской пол и относительно молодой возраст (на пике трудовой карьеры) способствуют желанию получить работу на полную ставку.

Если анализировать мотивацию тех немногих соискателей, которые выказали готовность к переезду ради работы, то для них важными факторами являются заработная плата, профессия, высокий уровень образования, значительный трудовой опыт, мужской пол и стажировки. Готовность к переезду может стимулировать экономический рост в регионе переезда и наличие незначительного числа средних и крупных компаний в регионе проживания<sup>13</sup>.

Сфера деятельности, которую указали соискатели, имеет выраженную гендерную специфику (и сегрегацию). Женщины-соискательницы чаще мужчин претендуют на рабочие места в таких сферах, как финансы, начало карьеры, консалтинг, культура, образование, надомный труд, пищевая промышленность, домашний персонал, юриспруденция, маркетинг, рестораны, медицина, продажи. Мужчины-соискатели нацелены на получение работы в сельском хозяйстве, строительстве, химической промышленности, ЖКХ, электроэнергетике, лесном хозяйстве, ИКТ, логистике, машиностроении, металлургической промышленности, ресурсах, на транспорте и в сфере безопасности. Заметно, что, кроме «естественных» предпочтений, в некоторых случаях присутствует «инфляция» профессий, то есть переход её в разряд «женских» видов деятельности (например, в случае юриспруденции).

### Динамика резюме и желаемые заработные платы соискателей

Одним из существенных показателей в резюме является искомая заработная плата (см. рис. 2).



*Примечание:* Для анализа случайно сформирована выборка, включающая 100 тыс. записей. Диапазон значений — 9285; минимальная указанная заработная плата — 5000 рублей; максимальная — 107 143 рублей; линии в столбцах — пределы погрешностей.

**Рис. 2.** Частотное распределение резюме по долям желаемой заработной платы

На рисунке 2 представлено частотное распределение резюме по 11 последовательным (и наиболее насыщенным) диапазонам желаемой соискателями заработной платы. Большая доля соискателей (32%)

<sup>13</sup> Похоже, что высокая доля средних и больших компаний является косвенным признаком экономического благополучия региона. Там, где это отмечается, меньше соискателей, желающих переехать ради работы.

указали зарплату в интервале 23–32 тыс. рублей. Многие другие соискатели (24%) претендовали на меньшие зарплаты: 14–23 тыс. рублей. Вместе они составляют больше половины всех соискателей. Немного более высокие зарплаты хотели бы получить только 29% соискателей (32–42 тыс. рублей). Таким образом, соискатели в основном не претендуют на дорогостоящие рабочие места; зарплаты смещены от медианы (30 061 рублей). Средняя указываемая заработная плата в резюме составляет 34 290 рублей.

Заработные платы в резюме «чувствительны» к полу и к уровню образования соискателей. Так, искомые зарплаты выше у мужчин и у лиц, имеющих высшее образование (см. рис. 3).

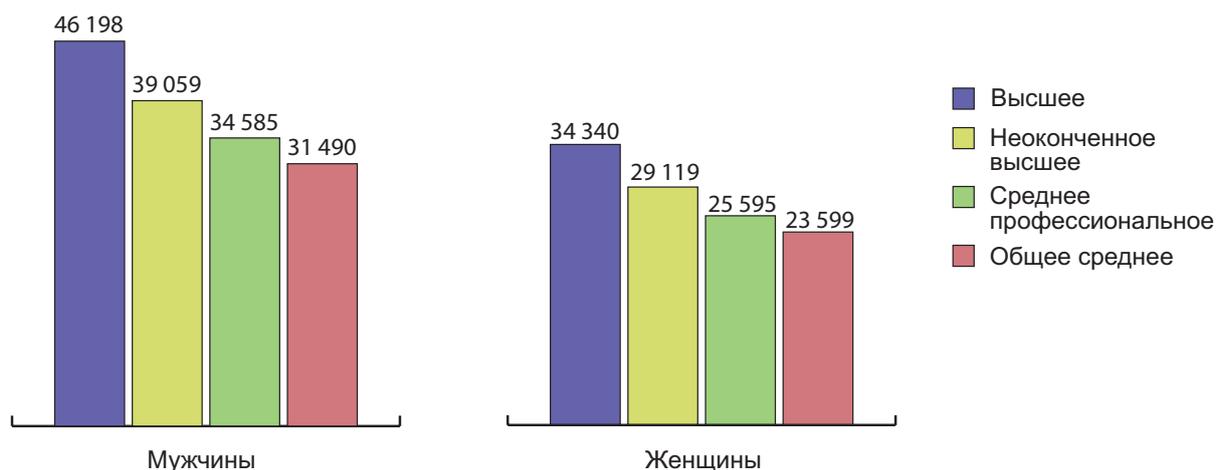


Рис. 3. Средние указанные зарплаты в резюме соискателей, в рублях, рандомная выборка, 10 тыс. записей

Обращает внимание то, что фактор «пола» в оптимизме относительно желаемых заработных плат преобладает по сравнению с уровнем образования. Зарплаты высококвалифицированных женщин (указавших высшее образование) ниже искомых зарплат мужчин, имеющих только среднее профессиональное образование. В количественном соотношении среди соискателей больше мужчин, чем женщин, которые указали зарплаты выше средней и медианной, тогда как большая группа женщин (34%) сосредоточена в нижнем сегменте зарплат (30 тыс. рублей) (см. рис. 4).

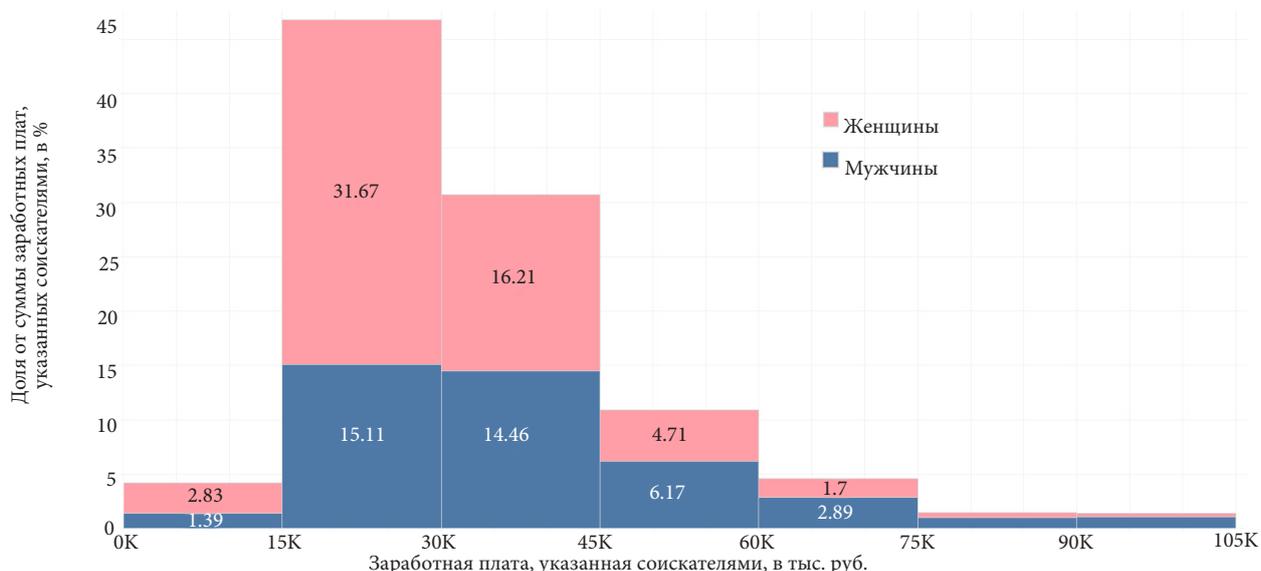
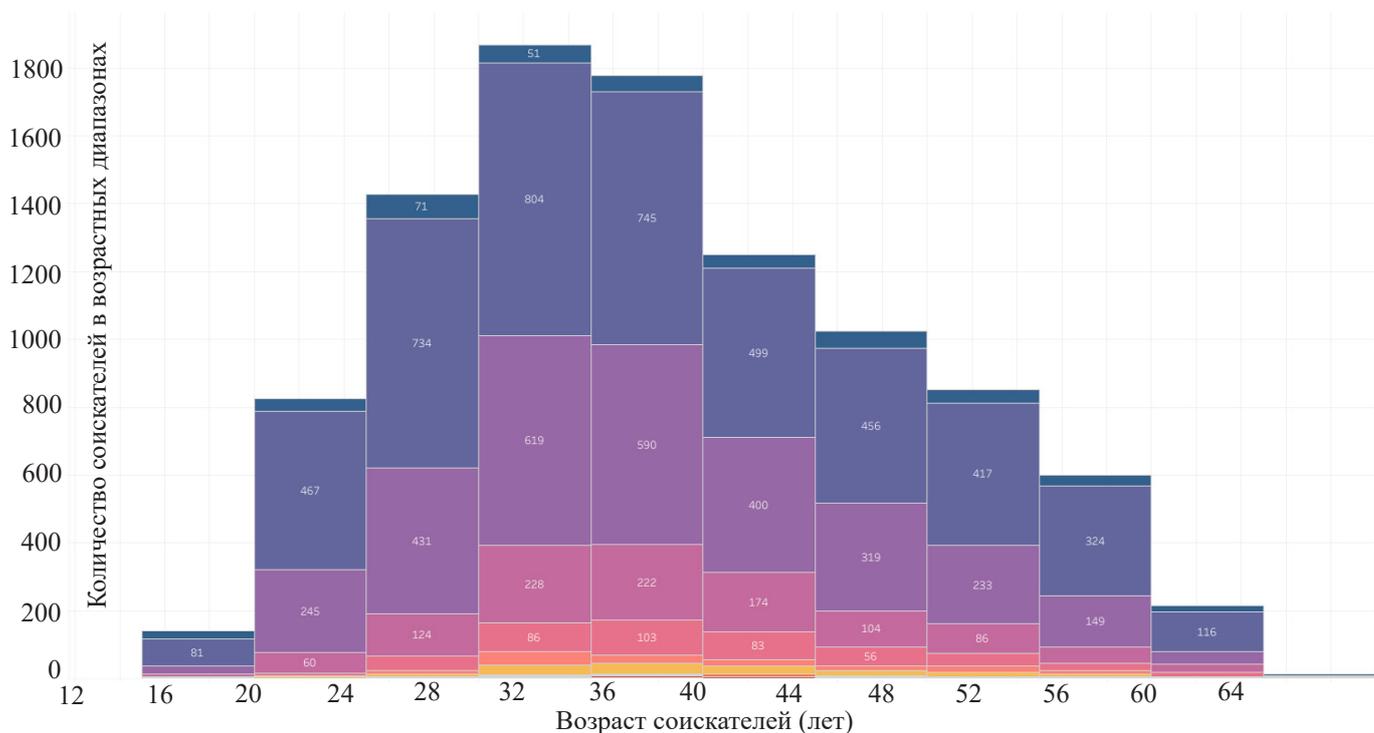


Рис. 4. Распределение зарплат по количеству и полу соискателей, в тыс. рублей (диапазон— 15 тыс. рублей; общее число соискателей — 100%), рандомная выборка — 10 тыс. записей

На рисунке 5 показана зависимость размера заработных плат от возраста соискателя. Так, на возраст 30–40 лет приходится наибольшее число указанных высоких заработных плат. Перевес в сторону низких зарплат больше характерен для самых младших и самых пожилых возрастных групп соискателей.



Примечание: Наиболее тёмный цвет на рисунке означает наименьшие зарплаты; наиболее светлый — самые высокие.

**Рис. 5.** Частотное распределение соискателей по возрасту в зависимости от указанного размера заработной платы. Рандомная выборка — 10 тыс. записей

В исследовании также выявлена значительная разница в указанных соискателями заработных платах для разных профессиональных групп. Наибольшие заработные платы характерны для строительной сферы и юриспруденции. Однако оценка медианных заработных плат по профессиональным группам показала, что реально более высокие заработные платы соискатели надеются получить, претендуя на рабочие места в сфере менеджмента, логистики и консалтинга.

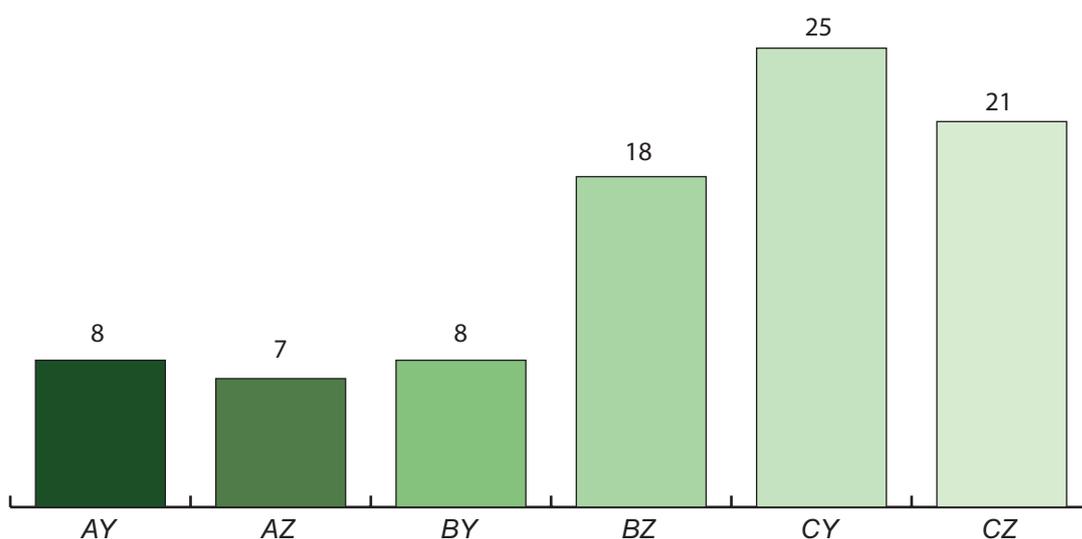
Таким образом, распределение соискателей по группам указанных в резюме заработных плат показывает, во-первых, низкие ожидания соискателей; во-вторых, гендерную и возрастную сегрегацию групп, ищущих работу. Мужчины выглядят гораздо оптимистичнее женщин даже в том случае, если у женщин более высокое образование. С точки зрения возраста в гонке за зарплатами «проигрывают» старшие возрастные группы соискателей.

### Экономический контекст поиска работы в Интернете

В базе данных «Работа в России» представлены резюме из 86 российских регионов. Если оценивать количество резюме, поданных на сайт, то вклад регионов существенно различается. Результаты проведённого ABC-анализа (классификация регионов по степени важности) показали, что наибольший вклад (группа A) в прирост резюме на сайте вносят 15 российских регионов (17,4%). Они являются либо мегаполисами (Москва), либо наиболее экономически развитыми территориями страны (например, Краснодарский край). Исключением стало присоединение Республики Дагестан к группе A (в данном ряду регионов она оказалась последней с самым минимальным для этой группы числом резюме).

Объяснением включения Дагестана в группу *A* могут служить наличие действительно высокой (официально регистрируемой) безработицы в этой республике и меньшее число иных каналов для поиска работы. Анализ групп регионов (*A + B*) показал, что к ним относятся только половина российских регионов, то есть 42 из них (48,8%). Остальные оказались в группе *C* (низкий объём размещённых на сайте резюме). К этой последней группе относятся такие субъекты, как, например, Адыгея, Тамбовская, Ленинградская области и др. Таким образом, можно предположить, что сайтом преимущественно пользуются люди, проживающие в регионах, где реально найти работу, не переезжая.

Для понимания различий в искомых заработных платах по регионам представим результаты *XYZ*-модели (оценка вариации). Анализ показал значительный разброс в искомых заработных платах как внутри одного региона, так и между отдельными регионами. В некоторых регионах (например, Удмуртская Республика) колебания в указанных зарплатах составило более 57%, или более 17 тыс. рублей при среднем значении в 29 850 рублей. Объединение двух моделей (*ABC + XYZ*) даёт основание полагать, что наибольшие разбросы указываемых соискателями заработных плат характерны для депрессивных или менее развитых регионов страны (см. рис. 6). *ABC*-анализ показывает, что меньший прирост резюме дают регионы с индексами *B* и *C*, а *XYZ*-модель — распределение регионов по уровню разброса в заработных платах, где наибольший разброс характерен для регионов с худшими метками (*YZ*).



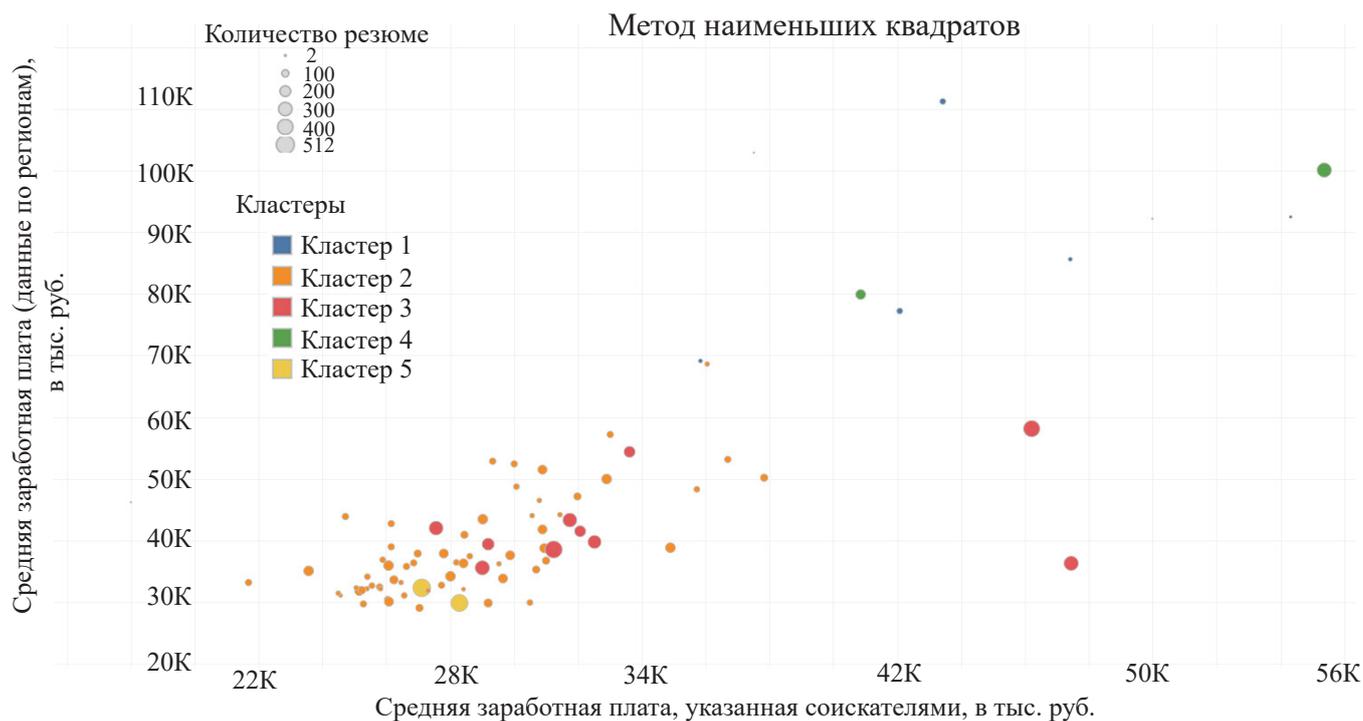
*Примечания:* Цифры над столбцами означают количество регионов в группе.

Цвет столбцов указывает на положение региона: чем темнее цвет, тем оно лучше, то есть тем больше число резюме и меньше разница в указываемых зарплатах.

**Рис. 6.** Группы регионов по показателям прироста резюме на сайте и величины разброса указываемых соискателями зарплат

На рисунке 6 регионы распределены по объёму резюме на сайте и уровню разброса в зарплатах. Предполагая, что значительная разница в зарплатах говорит о депрессивном рынке труда, а низкий объём резюме свидетельствует о его неактивности, можно заключить, что большинство регионов России (64) относятся к худшим (для данной авторской концепции) группам.

Проведение кластерного анализа сопоставления средних реальных заработных плат по регионам и искомых соискателями средних заработных плат с учётом регионального объёма размещённых резюме позволило детализировать картину группировки регионов (см. рис. 7).



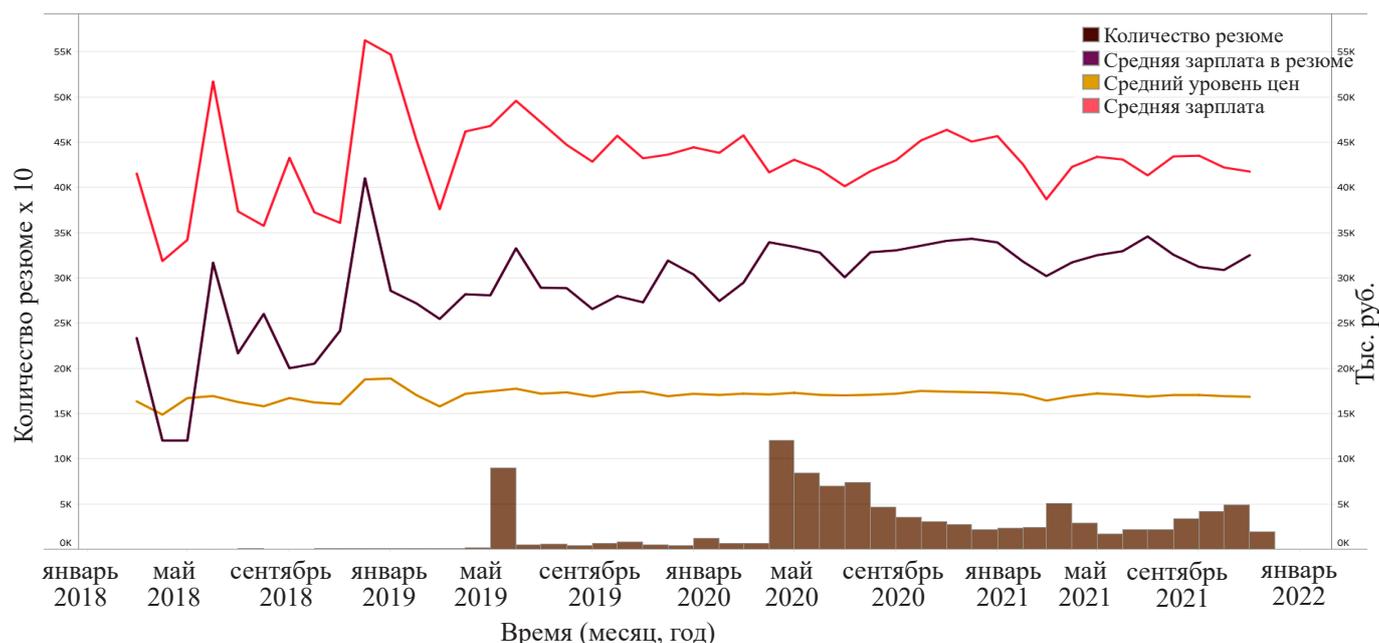
Примечание: Размер точек на рисунке соответствует количеству резюме.

**Рис. 7.** Представление результатов кластерного анализа (*k-means*) регионов РФ по показателям

На рисунке 7 показаны выделенных пять кластеров. В *первый* из них вошли регионы с высокой разницей между реальными и указанными зарплатами (пример: Сахалинская область; на рисунке — синий цвет). Во *второй кластер* включены, наоборот, регионы с низкой разницей между текущими и указанными зарплатами, то есть относительно сбалансированные по ожиданиям соискателей регионы. В большинстве таких регионов отмечают наличие среднего количества поданных резюме и средних показателей зарплат по стране (на рисунке — оранжевый цвет). В *третьем кластере* сосредоточены регионы с наибольшим количеством резюме и относительно высокими зарплатами; эти регионы можно причислить к наиболее преуспевающим по активности рынка труда (соискателей) и реальным заработным платам (красный цвет на рисунке). *Четвёртый кластер* составили всего только два региона с очень высокими (для России) зарплатами: Москва и Ханты-Мансийский автономный округ (зелёный цвет на рисунке). В *пятый кластер* включены также два региона с чрезвычайно низкими заработными платами и значительным количеством поданных резюме (Чечня и Дагестан; жёлтый цвет на рисунке). Можно констатировать, что, по крайней мере, на базе используемых показателей в России существует как минимум пять разных рынков труда.

Представим общую картину соискателей платформы с учётом макроэкономических показателей в стране. На рисунке 8 демонстрируются два основных экономических показателя в динамике — средние реальные зарплаты и уровень цен, а также два агрегированных показателя по резюме — общее количество резюме и уровень указанных в них средних искомых зарплат.

На рисунке 8 видно, что на фоне относительно стабильного уровня цен колебания заработных плат (средней реальной и указанной в резюме) значительно более заметные, особенно, в 2018–2019 гг. Зарплата, указанная в резюме, в течение всего периода времени ниже реально выплачиваемой зарплаты, но постепенно приближалась к её значениям. Если в начале периода разница между реальной и указанной заработной платой составляла 18 190 рублей, то на «пике» (декабрь 2019 г.) она сократилась до 15 252 рублей, а в ноябре 2021 г. составила лишь 9243 рубля. Таким образом, рынок труда в целом «двигался» в сторону более скоординированного по зарплатам (а значит, и требованиям сторон) состояния.



**Рис. 8.** Динамика средних зарплат, средних указанных в резюме зарплат, уровня цен и количества поданных резюме в 86 регионах РФ. 2018–2021 гг. Рандомная выборка резюме — 10 тыс. записей

## Заключение

В России распространены специализированные платформы по поиску работы. С 2016 г. существует государственный сервис «Работа в России». Государство таким образом стимулирует распространение «своего» рынка труда, закреплённого за Государственной службой занятости населения (ГСЗН). Вероятнее всего, основной целью создания и поддержки такого рынка была в последнее время сильно распространённая «оцифровка» любых государственных услуг. Быстрый прирост (до 3 млн) резюме на сайте свидетельствует о том, что любые интернет-площадки, в том числе государственные, легко создают масштаб. Скачок добавлений резюме в 2020 г., возможно, указывает на рост зарегистрированных в службе занятости во время пандемии коронавируса. Однако, как и на других интернет-платформах, сложнее оказалось (и в меньшей степени государство готово к этому) поддерживать ресурс. Так, результаты эмпирического исследования показали, что государственная платформа производит некачественную информацию (например, избыточные сведения в резюме, нерегулируемые повторы информации, устаревшие сведения), что тормозит совпадения (матчинг) и демотивирует соискателей и работодателей. Очевидно, что качество и интенсивность поиска работы соискателями через сайт являются недостаточными. Пассивность соискателей выражается в том, что в большинстве случаев резюме заполняются не полностью, треть из них не обновляются вовсе. Препятствуют сложные формы резюме, но не только. Не исключено, что пассивность соискателей взаимосвязана с отсутствием желания (возможностей) тратить силы и время на поиск работы. Чаще всего в резюме указываются низкие искомые заработные платы. Многократное обновление резюме может являться проблемой фантомных объявлений, что также не способствует повышению доверия между сторонами рынка и не помогает в эффективном поиске кандидатов.

В целом в России, как и везде, скорее, сформировался субрынок труда, на котором представлены преимущественно фирмы (через размещение вакансий), но не соискатели работы. Рабочая сила и её потребности до сих пор остаются без должного внимания, что сокращает результативность трудоустройства и участие населения в занятости. Данный вывод вполне подходит и для заключений относительно положения соискателей на государственной платформе.

Хотя государственным порталом пользуются соискатели практически всех экономически активных возрастов, наибольшая их доля приходится на относительно молодых людей. Похожие зарубежные тенденции характеризуют и другие особенности российского онлайн-рынка. Например, большее число соискателей с высшим и средним специальным образованием указывает не столько на общее качество рабочей силы в России, сколько на разницу доступа у россиян к высокоскоростному Интернету и техническим устройствам. Одновременно можно наблюдать похожее (как в западных странах) развитие в гендерной и возрастной сегментации рабочей силы. Женщины чаще мужчин обращаются к поиску работы на онлайн-рынке; существует ясная гендерная специфика в предпочтениях соискателей относительно сфер профессиональной деятельности.

На примере онлайн-рынка труда «Работа в России» заметно, что мужчины имеют больше оптимизма в вопросе о желаемой заработной плате, что также согласуется с американскими и европейскими исследованиями: мужчины повсеместно проявляют больше уверенности в своих возможностях. Похожий оптимизм присутствует чаще у лиц, имеющих высшее образование, чем у соискателей с иным (более низким) уровнем образования, причём фактор «пола» более значим. В целом рынок труда является менее конкурентным с точки зрения профессиональных качеств соискателей, больше сориентирован на простые «сигналы» для работодателей (пол и возраст соискателей).

Подавляющее число соискателей готово к переобучению. Кандидаты не обладают уверенностью в своих знаниях и навыках или в том, что они могут быть востребованы на рынке труда. Вместе с тем ожидание более высоких заработных плат у лиц, заинтересованных в переобучении, указывает, возможно, на желание «накрутить» образование с целью достичь лучших конкурентных преимуществ. Таким образом, помимо неактивности соискателей и сегментации рабочей силы, на онлайн-рынке присутствуют черты конкуренции за «talанты» при одновременной низкой востребованности лиц, обладающих лишь универсальными навыками и знаниями.

В основном соискатели ищут работу на полный день и в традиционном формате. Нетипичная работа все ещё рассматривается российскими соискателями как недостаточная, она интересна только тем, у кого хуже образование, меньше профессионального опыта, присутствуют дискриминирующие признаки: пол (женский) и возраст (пожилой). В большинстве своём соискатели немобильны. Переезд в связи с получением работы интересен в четырёх случаях: (1) если речь идёт о конкурентоспособных соискателях (с высшим образованием, большим трудовым стажем, мужчинах); (2) среди работающих полностью удалённо (здесь возможно влияние пандемии) и (3) среди тех, кому трудно поменять профессию; (4) в случае депрессивного состояния экономики в месте постоянного проживания. В целом изученный онлайн-рынок на платформе «Работа в России» замкнут на отдельные регионы.

Эффект регионализации выражается и в других качествах. Так, 15 наиболее благополучных регионов России вносят наибольший вклад в прирост резюме на сайте. Вклад 26 регионов настолько минимален, что практически не оказывает влияния на общее состояние рынка. Существенный разброс в желаемых заработных платах как внутри регионов, так и между ними указывает на депрессивность большинства региональных рынков труда. Они (в совокупности это 64 российских региона) развиваются в направлении слабых, вялых, закрытых рынков труда. Вместе с тем аналитически определяются пять укрупнённых кластеров с различными комбинациями реальных и желаемых заработных плат, объёмов резюме и активностью соискателей.

Наше исследование в существенной степени ограничено спецификой использованной информации и методами её анализа. Хотя значительный объём цифровых данных (более 10 млн записей резюме и агрегированные данные по регионам и компаниям, размещающим объявления о вакансиях) дал возможность неактивным способом охарактеризовать общее состояние рынка труда соискателей и выявить

некоторые признаки поиска работы, требуются намного больше данных и комплексные методы, чтобы сделать заключение о функционировании российского онлайн-рынка труда в целом. Анализ полной базы данных только ИНИД позволил бы, например, сопоставить сведения по резюме и вакансиям и отследить отклики работодателей и (или) их интенсивность, тем самым оценить индивидуальную и совокупную результативность онлайн-поиска работы кандидатов (например, приглашение соискателя на собеседование). Кроме того, за пределами наших умений осталось изучение важных неформализованных частей резюме, в которых соискатели свободно описывали свой опыт и пожелания к работе. Использование методов NLP (Natural language processing — Анализ текстов на естественном языке) способствовало бы лучшему достижению поставленных в исследовании вопросов. Помимо задач цифровой социологии нужно применение традиционных качественных подходов и методов (например, для понимания мотивации соискателей, индивидуального опыта взаимодействия с платформой). Так, пилотный опрос людей, размещающих резюме на цифровых платформах, дал важнейшие отклики:

- о портале «Работа в России»: *«На портале “Работа в России” резюме проходят модерацию. Модераторы смотрят неизвестно в какой список, но там большинства профессий нет. Вакансий там мало размещают. Моё резюме там смотрел только ТГУ [Томский государственный университет], и приглашали на обучение по программе демография <...> Кто-то ещё смотрел, но никакой обратной связи. В целом я хотел, чтобы моё резюме болталось, вдруг кто посмотрит <...> Но согласовать резюме, которое необходимо мне, нереально. В итоге забил»* (Антон, 35 лет, Пермь);
- о поиске работы через Интернет: *«Я сама искала подработку, нашла через общие профконтакты, группы в Facebook. Иногда в соцсетях бывает эффективнее, но надо себе сформировать эти контакты, чтобы не ближний круг был»* (Елена, 52 года, Москва);
- об информационных шумах и трениях при подборе кандидатов через онлайн-платформы: *«Я работала в организации, структуру которой нужно было создавать практически с нуля. Нужны были кадровые ресурсы. Остро. Подбор делали на HH. Ну, и трудно очень было найти не то, что нужно профессионала, а даже по названию резюме отыскать»* (Ольга, 38 лет, Москва); *«Возможностей, на мой взгляд, стало меньше. Массы резюме, и пробиться сквозь них невозможно. Раньше на HH вполне было цивилизованно, а сейчас помойка, и поди разбери, где реальные вакансии <...> Много минусов, часто просто вывешивают вакансии для сбора данных, а в реальности ничего не ищут. Много мошенников и сетевого маркетинга, я их всегда распознаю по вилке зарплат, если стоит 50–500, то сразу ясно, что ерунда. Приходится читать отзывы о компаниях. Это отдельный труд, там нужно дважды в день обновлять резюме, не отправлять резюме в пятницу и понедельник, переделывать резюме под конкретный запрос, и в итоге минимальный шанс найти что-то толковое»* (Елена, 52 года, Москва);
- о найме «готовых специалистов»: *«Всем нужны профессионалы, никто не хочет учить <...>»* (Антон, 35 лет, Пермь).
- о поиске работы через «реферальные связи»: *«Через знакомых уже не очень эффективно, люди стали бояться помогать и берут резюме, обещают и ничего не делают <...> Потому что потом будешь виноват. Это раньше рекомендовали и активно продвигали, лет 10 как перестали. Рынок стал у нас <...>»* (Елена, 52 года, Москва).

Представленные в статье теоретические и эмпирические результаты и выводы, а также обозначенные новые перспективы и возможности исследования должны стать основой для широкого изучения фундаментальных сдвигов, происходящих на современном рынке труда. Не менее важной представляется

практическая поддержка соискателей. Приведём в заключение высказывание, заимствованное нами на американском сайте, занимающемся продвижением исследований в целях создания более справедливого рынка труда: «Слишком много работников осталось в числе “проигравших”, поскольку выгоды от роста все больше достаются тем, кто находится на вершине распределения доходов и власти»<sup>14</sup>.

## Литература

- Аликина А. В. 2021. Репрезентация гендера в российском дискурсе трудоустройства (на материале объявлений о работе и резюме). *Вопросы психолингвистики*. 3 (49): 30–45.
- Гелих О. Я., Соломин В. П., Тульчинский Г. Л. (ред.). 2011. *Управление персоналом и человеческий капитал современной России*. СПб.: ООО «Книжный Дом».
- Грановеттер М. 2011. Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд (перевод М. С. Добряковой). *Экономическая социология*. 2 (12): 49–79. URL: <https://ecsoc.hse.ru/2011-12-2.html>
- Кирюхина А. Н., Морозова Е. А., Мухачёва А. В. 2020. Анализ интернет-источников информации о вакансиях на региональном рынке труда. *Вопросы управления*. 3 (64): 125–137.
- Лакшманан В., Тайджани Дж. 2021. *Google BigQuery. Всё о хранилищах данных, аналитике и машинном обучении*. СПб.: Питер.
- Нонка А. Ю., Борисова А. А. 2019. Кадровое обеспечение: поиск и привлечение персонала на основе технологий искусственного интеллекта. *Экономика труда*. 2 (6): 959–970. DOI: 10.18334/et.6.2.40559
- Роцин С., Солнцев С., Васильев Д. 2017. Технологии рекрутинга и поиска работы в эпоху Интернета. *Форсайт*. 4 (11): 33–43. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.4.33.43
- Свердликова Е. А. 2019. Восприятие социальных и психологических аспектов безработицы в российском сегменте Интернета. *Вестник Московского университета. Серия 18: Социология и политология*. 2 (25): 157–174.
- Стерлигова А. Н. 2003. Управление запасами широкой номенклатуры: с чего начать? *Логинфо*. 12: 50–58. URL: [file:///C:/Users/user/Downloads/Логинфо\\_№12\\_2003.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Логинфо_№12_2003.pdf)
- Филясова Ю. А. 2022. Перфекционизм как ожидаемое социальное качество соискателей при онлайн-рекрутинге персонала. *Цифровая социология*. 2 (5): 21–32.
- Ajunwa I. 2021. An Auditing Imperative for Automated Hiring Systems. *Harvard Journal of Law & Technology*. 34 (2): 622–699. URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3437631](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3437631)
- Albrecht J., Decreuse B., Vroman S. 2020. Directed Search Witch Phantom Vacancies. *IZA Discussion Paper Series*. Institute of Labor Economics. 13704: 1–37. URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3695405](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3695405)
- Beard T. R. et al. 2012. Internet use and job research. *Telecommunications Policy*. 36 (4): 260–273. URL: <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2011.12.001>

<sup>14</sup> Washington Center for Equitable Growth (<https://equitablegrowth.org/issue/labor/>).

- Bhuller M., Kostøl A. R., Vigtel T. C. 2019. *How Broadband Internet Affects Labor Market Matching*. URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3507360](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3507360)
- Cappelli P. 2019. Your Approach to Hiring is All Wrong. *Harvard Business Review*. URL: <https://hbr.org/2019/05/your-approach-to-hiring-is-all-wrong>
- Cooper M., Kuhn P. 2020. Behavioral Job Search. In: Zimmermann K. (ed.). *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*. Cham: Springer; 1–22. URL: [https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6\\_116-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6_116-1)
- Cumming C. S., Bahn K., Zickuhr K. 2022. How New Job Search Technologies are Affecting the U.S. Labor Market. *The Value of Search-and-Matching Models for the Labor Market*. Washington Center for Equitable Growth. URL: <https://equitablegrowth.org/how-new-job-search-technologies-are-affecting-the-u-s-labor-market/>
- Faberman R. J., Kudlyak M. 2016. What does Online Job Search Tell Us about the Labor Market? *Economic Perspectives*. 40 (1): 1–15. URL: <https://www.chicagofed.org/publications/economic-perspectives/2016/1-faberman-kudlyak>
- Fernandez R. M., Su C. 2004. Space in the Study of Labor Markets. *Annual Review of Sociology*. 30: 545–569. URL: <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.29.010202.100034>
- Fuller J. B. et al. 2021. Hidden Workers: Untapped Talent. How Leaders Can Improve Hiring Practices to Uncover Missed Talent Pools, Close Skills Gaps, and Improve Diversity. *Harvard Business School Report*. URL: <https://www.hbs.edu/managing-the-future-of-work/Documents/research/hiddenworkers09032021.pdf>
- Hastie T., Tibshirani R., Friedman J. 2009. *The Elements of Statistical Learning Data Mining, Inference, and Prediction*. 2nd edn. Cham: Springer (Series in Statistics). URL: <https://hastie.su.domains/Papers/ESLII.pdf>
- Hoof E. A. J. van et al. 2021. Job Search and Employment Success: A Quantitative Review and Future Research Agenda. *Journal of Applied Psychology*. 106 (5): 674–713 URL: <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000675>
- Horton J. J. 2010. Online Labor Market. In: Saberi A. (ed.) *Internet and Network Economics*. WINE 2010. Lecture Notes in Computer Science. Vol. 6484. Berlin; Heidelberg: Springer; 515–522. URL: [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-17572-5\\_45](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-17572-5_45)
- Kim P. T. 2020. Manipulating Opportunity. *Virginia Law Review*. 4 (106): 867–935. URL: <https://www.virginialawreview.org/articles/manipulating-opportunity/>
- Kuhn P. J. 2014. The Internet as a Labor Market Matchmaker. How Effective are Online Methods of Worker Recruitment and Job Search? *IZA World of Labor*. 18: 1–10. URL: <https://wol.iza.org/articles/internet-as-a-labor-market-matchmaker/long>
- Mansouri B. et al. 2018. Online Job Search: Study of Users' Search Behavior using Search Engine Query Logs. *SIGIR*. 1185–1188. DOI: <https://dl.acm.org/doi/10.1145/3209978.3210125>

- Martellini P., Menzio G. 2020. Jacks of All Trades and Masters of One: Declining Search Frictions and Unequal Growth. *NBRE Working Paper*. 27758: 1–17. URL: <https://www.nber.org/papers/w27758>
- McGrew W. 2018. How Job-Matching Technologies Can Build a Fairer and More Efficient U.S. Labor Market. *Washington Center for Equitable Growth*. URL: <https://equitablegrowth.org/how-job-matching-technologies-can-build-a-fairer-and-more-efficient-u-s-labor-market/>
- Mortensen D. T. 2011. Markets with Search Friction and the DMP Model. Prize Lecture. *American Economic Review*. 101 (4): 1073–1091. URL: <https://www.jstor.org/stable/23045892>
- Mueller A. I., Spinnewijn J. 2022. *Expectations Data, Labor Market and Job Search*. URL: [https://personal.lse.ac.uk/spinnewi/HB\\_expectations.pdf](https://personal.lse.ac.uk/spinnewi/HB_expectations.pdf)
- Protsch P. 2021. Employers' Recruitment Contexts and Hiring Preferences in the German Youth Labor Market. *Research in Social Stratification and Mobility*. 73: art. 100608. DOI: 10.1016/j.rssm.2021.100608
- Raghavan M. et al. 2019. Mitigating Bias in Algorithmic Hiring: Evaluating Claims and Practices. *ArXiv:1906.09208v3 [cs.CY]*. URL: <https://arxiv.org/abs/1906.09208>
- Reichelt M., Abraham M. 2017. Occupational and Regional Mobility as Substitutes: A New Approach to Understanding Job Changes and Wage Inequality. *Social Forces*. 95 (4): 1399–1426. URL: <https://www.jstor.org/stable/26166879>
- Rogerson R., Shimer R., Wright R. 2005. Search-Theoretic Models of the Labor Market: A Survey. *Journal of Economic Literature*. 43: 959–988. DOI: 10.1257/002205105775362014
- Russo G., Gorter C., Schettkat R. 2001. Searching, Hiring and Labour Market Conditions. *Labour Economics*. 8 (5): 553–571. DOI: 10.1016/S0927-5371(01)00044-6
- Smith A. 2015. Searching for Work in the Digital Era. *Pew Research Center*. URL: <https://www.pewresearch.org/internet/2015/11/19/searching-for-work-in-the-digital-era/>
- Steinbaum M. 2014. *The Value of Search-and-Matching Models for the Labor Market*. Washington Center for Equitable Growth. URL: <https://equitablegrowth.org/value-search-matching-models-labor-market/>
- Stevenson B. 2009. The Internet and Job Research, In: Autor D. H. (ed.) *Studies of Labor Market Intermediation*. Chicago, IL: University of Chicago Press; 67–86. URL: <https://www.nber.org/books-and-chapters/studies-labor-market-intermediation>
- Tholen G. 2022. Within-Occupation Forms of Positional Labour Market Advantage in Three Skilled Occupations. *Sociological Research Online*. 27 (2): 273–291. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1360780421999404>
- Zhu F., Iansiti M. 2019. Why Some Platforms Thrive and Others Don't. *Harvard Business Review*. URL: <https://hbr.org/2019/01/why-some-platforms-thrive-and-others-dont>

## BEYOND BORDERS

Irina L. Sizova, Maya M. Rusakova, Anastasia A. Alexandrova

# The Job Seekers Market and the Frictions of Finding Jobs on Online Platforms

**SIZOVA, Irina** — Doctor of Sociology, Professor of the Faculty of Sociology, St. Petersburg State University. Address: 1/3 Smolnyi str., 191124, Saint Petersburg, Russian Federation.

**Email:** [sizovai@mail.ru](mailto:sizovai@mail.ru)

**RUSAKOVA, Maya** — Cand. of Sci. (Sociology), Associate Professor of the Faculty of Sociology, Head of the Center for Sociological and Internet Research, St. Petersburg State University. Address: 1/3 Smolnyi str., 191124, Saint Petersburg, Russian Federation.

**Email:** [m.rusakova@spbu.ru](mailto:m.rusakova@spbu.ru)

**ALEXANDROVA, Anastasia** — Deputy Director, Center for Sociological and Internet Research, St. Petersburg State University. Address: 1/3 Smolnyi str., 191124, Saint Petersburg, Russian Federation.

**Email:** [a.a.alexandrova@spbu.ru](mailto:a.a.alexandrova@spbu.ru)

## Abstract

The article examines the state of the labor market of job seekers and frictions that prevent effective search behavior on modern online platforms. Matching is increasingly beginning to depend on the specifics of human capital and modern digital technologies. In general, job search on the Internet includes both a traditional set of problems (segmentation and marginalization of the labor force) and produces new ones, which, first of all, include information and communication interference and distractions, united in the literature by the term search frictions. In the theoretical part of the article, based on a review of existing literature, the problems that complicate the job search are analyzed. Unresolved problems contribute to the formation of a “spot” labor market, which accelerates the inflation of education, wages and the struggle for talent. At the same time, the (online) labor market is growing. While not in crisis, its condition can be characterized as “sluggish”, which means that a long job search and selection of personnel are coupled with a large number of fictitious and unsuitable offers from both sides. The second part of the article contains the results of the author’s sociological study of the features of the functioning of the Russian online labor market for job seekers (by the method of statistical research of a structured array of cv data provided by the state service “Jobs in Russia”). The analysis showed that relying solely on the significant scale of the online job search site does not guarantee citizens assistance in finding a job. The low quality of the platform, the pronounced regionalization of the market, the existence of discriminatory practices (gender-based job search strategies, high wage dispersion), and the lack of a job search culture, on the one hand, are consistent with the labor market development tendencies in Western countries. On the other hand, a lot of friction narrows the chances of successful employment for job seekers and leads to a general stagnation of the market. The studied state platform, despite the presence of young and highly educated candidates, fully meets all the signs of a “sluggish” and weak labor market, in which “imperfect” categories of candidates dominate with a focus on “simple” signals to the employer, and as a result, on a non-optimal job search result.

**Keywords:** job-matching technologies; online job search; labor market; job seekers; search frictions; hiring preferences; CV.

## Acknowledgements

The research was carried out as part of the project No 121062300141-5 “Comprehensive Study of Factors and Mechanisms of Political and Socio-Economic Stability in the Transition to a Digital Society.”

## References

- Ajunwa I. (2021) An Auditing Imperative for Automated Hiring Systems. *Harvard Journal of Law & Technology*, vol. 2, no 34, pp. 622–699. Available at: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3437631](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3437631) (accessed 16 October 2022).
- Albrecht J., Decreuse B., Vroman S. (2020) Directed Search With Phantom Vacancies. *IZA Discussion Paper Series*, no 13704, pp. 1–37. Institute of Labor Economics. Available at: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3695405](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3695405) (accessed 16 October 2022).
- Alikina A. A. (2021) Reprezentatsiya gendera v rossiyskom diskurse trudoustroystva (na materiale obyavleniy o rabote i rezyume) [Gender Representation in the Russian Recruitment Discourse (in Job Advertisements and CVs)]. *Journal of Psycholinguistics = Voprosy psikholingvistiki*, no 3 (49), pp. 30–45. DOI: 10.30982/2077-5911-2021-49-3-30-45 (in Russian).
- Beard T. R., Ford G. S., Saba R. P., Seals R. A. (2012) Internet Use and Job Research. *Telecommunications Policy*, vol. 36, no 4, pp. 260–273. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2011.12.001> (accessed 16 October 2022).
- Bhuller M., Kostøl A. R., Vigtel T. C. (2019) *How Broadband Internet Affects Labor Market Matching*. Available at: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3507360](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3507360) (accessed 16 October 2022).
- Cappelli P. (2019) Your Approach to Hiring is All Wrong. *Harvard Business Review*. Available at: <https://hbr.org/2019/05/your-approach-to-hiring-is-all-wrong> (accessed 16 October 2022).
- Cooper M., Kuhn P. (2020) Behavioral Job Search. *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics* (ed. K. Zimmermann), Cham: Springer, pp. 1–22. Available at: [https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-319-57365-6\\_116-1](https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-319-57365-6_116-1) (accessed 16 October 2022).
- Cumming C. S., Bahn K., Zickuhr K. (2022) How New Job Search Technologies are Affecting the U.S. Labor Market. The Value of Search-and-Matching Models for the Labor Market. *Washington Center for Equitable Growth*. Available at: <https://equitablegrowth.org/how-new-job-search-technologies-are-affecting-the-u-s-labor-market/> (accessed 16 October 2022).
- Faberman R. J., Kudlyak M. (2016) What does Online Job Search Tell Us about the Labor Market? *Economic Perspectives*, vol. 40, no 1, pp. 1–15. Available at: <https://www.chicagofed.org/publications/economic-perspectives/2016/1-faberman-kudlyak> (accessed 16 October 2022).
- Fernandez R. M., Su C. (2004) Space in the Study of Labor Markets. *Annual Review of Sociology*, vol. 30, pp. 545–569. Available at: <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.29.010202.100034> (accessed 16 October 2022).
- Filyasova Yu. A. (2022) Perfektsionizm kak ozhidaemoe sotsial'noe kachestvo soiskateley pri onlayn-rekrutinge personala [Perfectionism as an Expected Job Seekers' Social Quality in Online Recruitment]. *Digital Sociology = Tsifrovaya sotsiologiya*, vol. 2, no 5, pp. 21–32. DOI: 10.26425/2658-347X-2022-5-2-21-32 (in Russian).
- Fuller J. B., Raman M., Sage-Gavin E., Hines K. (2021) Hidden Workers: Untapped Talent. How Leaders Can Improve Hiring Practices to Uncover Missed Talent Pools, Close Skills Gaps, and Improve Diversity. *Har-*

*vard Business School Report*. Available at: <https://www.hbs.edu/managing-the-future-of-work/Documents/research/hiddenworkers09032021.pdf> (accessed 16 October 2022)

Gelikh O. Ya., Solomin V. P., Tulchinsky G. L. (eds.) (2011) *Upravlenie personalom i chelovecheskiy kapital sovremennoy Rossii* [Personnel Management and Human Capital of Modern Russia], St. Petersburg: LLC “Book House”. Available at: [https://www.hse.ru/data/2012/03/12/1267125922/Monografii\\_UP\\_i\\_ChK\\_sovr\\_Rossii.pdf](https://www.hse.ru/data/2012/03/12/1267125922/Monografii_UP_i_ChK_sovr_Rossii.pdf) (accessed 16 October 2022) (in Russian).

Granovetter M. (2011) Sotsiologicheskie i ekonomicheskie podkhody k analizu rynka truda: sotsiostrukturnyj vzglyad [The Sociological Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sociologiya*, vol. 12, no 2, pp. 49–79 Available at: <https://ecsoc.hse.ru/2011-12-2.html> (accessed 26 October 2022) (in Russian).

Hastie T., Tibshirani R., Friedman J. (2009) *The Elements of Statistical Learning Data Mining, Inference, and Prediction*. 2nd edn. Cham: Springer (Series in Statistics). Available at: <https://hastie.su.domains/Papers/ESLII.pdf> (accessed 16 October 2022).

Hooff E. A. J. van, Kammeyer-Mueller J. D., Wanberg C. R., Kanfer R., Basbug G. (2021) Job Search and Employment Success: A Quantitative Review and Future Research Agenda. *Journal of Applied Psychology*, vol. 106, no 5, pp. 674–713. DOI: 10.1037/apl0000675

Horton J. J. (2010) Online Labor Market. *Internet and Network Economics. 6th International Workshop* (ed. A. Saberi). WINE 2010. Lecture Notes in Computer Science, vol. 6484, Berlin; Heidelberg: Springer, pp. 515–522. Available at: [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-17572-5\\_45](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-17572-5_45) (accessed 16 October 2022).

Kim P. T. (2020) Manipulating Opportunity. *Virginia Law Review*, vol. 106, no 4, pp. 867–935. Available at: <https://www.virginialawreview.org/articles/manipulating-opportunity/> (accessed 16 October 2022).

Kiryukhina A. N., Morozova E. A., Mukhacheva A. V. (2020) Analiz internet-istochnikov informatsii o vakansiyakh na regional'nom rynke truda [Analysis of Online Sources of Information about Vacancies on the Regional Labor Market]. *Management Issues = Voprosy upravleniya*, no 3 (64), pp. 125–137. DOI: 10.22394/2304-3369-2020-3-125-137 (in Russian).

Kuhn P. J. (2014) The Internet as A Labor Market Matchmaker. How Effective are Online Methods of Worker Recruitment and Job Search? *IZA World of Labor*, no 18, pp. 1–10. Available at: <https://wol.iza.org/articles/internet-as-a-labor-market-matchmaker/long> (accessed 16 October 2022).

Lakshmanan V., Tigani J. (2021) *Google BigQuery. Vsyo o khranilishchakh dannykh, analitike i mashinnom obuchenii* [Google BigQuery. The Definitive Guide. Data Warehousing, Analytics, and Machine Learning at Scale], St. Petersburg: Peter (in Russian).

Mansouri B., Zahedi M. S., Campos R., Farhoodi M. (2018) Online Job Search: Study of Users' Search Behavior using Search Engine Query Logs. *SIGIR*, pp. 1185–1188. DOI: <https://dl.acm.org/doi/10.1145/3209978.3210125>

Martellini P., Menzio G. (2020) Jacks of All Trades and Masters of One: Declining Search Frictions and Unequal Growth. *NBRE Working Paper*, no 27758, pp. 1–17. Available at: <https://www.nber.org/papers/w27758> (accessed 16 October 2022).

- McGrew W. (2018) How Job-Matching Technologies Can Build a Fairer and More Efficient U.S. Labor Market. *Washington Center for Equitable Growth*. Available at: <https://equitablegrowth.org/how-job-matching-technologies-can-build-a-fairer-and-more-efficient-u-s-labor-market/> (accessed 16 October 2022).
- Mortensen D. T. (2011) Markets with Search Friction and the DMP Model. Prize Lecture. *American Economic Review*, vol. 101, no 4, pp. 1073–1091 Available at: <https://www.jstor.org/stable/23045892> (accessed 16 October 2022).
- Mueller A. I., Spinnewijn J. (2022) *Expectations Data, Labor Market and Job Search*. Available at: [https://personal.lse.ac.uk/spinnewi/HB\\_expectations.pdf](https://personal.lse.ac.uk/spinnewi/HB_expectations.pdf) (accessed 16 October 2022).
- Nonka A. Yu., Borisova A. A. (2019) Kadrovoe obespechenie: poisk i privlechenie personala na osnove tekhnologiy iskusstvennogo intellekta [Staffing: Search and Attraction of Personnel on the Basis of Artificial Intelligence Technologies]. *Russian Journal of Labor Economics = Ekonomika truda*, vol. 6, no 2, pp. 959–970. DOI: 10.18334/et.6.2.40559 (in Russian).
- Protsch P. (2021) Employers' Recruitment Contexts and Hiring Preferences in the German Youth Labor Market. *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 73, art. 100608. DOI: 10.1016/j.rssm.2021.100608
- Raghavan M., Barocas S., Kleinberg J., Levy K. (2019) Mitigating Bias in Algorithmic Hiring: Evaluating Claims and Practices. *ArXiv:1906.09208v3 [cs.CY]*. Available at: <https://arxiv.org/abs/1906.09208> (accessed 16 October 2022).
- Reichelt M., Abraham M. (2017) Occupational and Regional Mobility as Substitutes: A New Approach to Understanding Job Changes and Wage Inequality. *Social Forces*, vol. 95, no 4, pp. 1399–1426. Available at: <https://www.jstor.org/stable/26166879> (accessed 16 October 2022).
- Rogerson R., Shimer R., Wright R. (2005) Search-Theoretic Models of the Labor Market: A Survey. *Journal of Economic Literature*, vol. 43, no 4, pp. 959–988. DOI: 10.1257/002205105775362014
- Roshchin S., Solntsev S., Vasilyev D. (2017) Tekhnologii rekrutinga i poiska raboty v epokhu interneta [Recruiting and Job Search Technologies in the Age of Internet]. *Foresight and STI Governance = Forsajt*, vol. 11, no 4, pp. 33–43. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.4.33.43 (in Russian).
- Russo G., Gorter C., Schettkat R. (2001) Searching, Hiring and Labour Market Conditions. *Labour Economics*, vol. 8, no 5, pp. 553–571. DOI: 10.1016/S0927-5371(01)00044-6
- Smith A. (2015) Searching for Work in the Digital Era. *Pew Research Center*. Available at: <https://www.pewresearch.org/internet/2015/11/19/searching-for-work-in-the-digital-era/> (accessed 16 October 2022).
- Steinbaum M. (2014) *The Value of Search-and-Matching Models for the Labor Market*. *Washington Center for Equitable Growth*. Available at: <https://equitablegrowth.org/value-search-matching-models-labor-market/> (accessed 16 October 2022).
- Sterligova A. N. (2003) Upravlenie zapasami shirokoy nomenklatury: s chego nachat'? [Inventory Management of a Wide Range: Where to Start?] *Loginfo = Loginfo*, no 12, pp. 50–58. Available at: [file:///C:/Users/user/Downloads/Логинфо\\_№12\\_2003.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Логинфо_№12_2003.pdf) (accessed 16 October 2022) (in Russian).

Stevenson B. (2009) The Internet and Job Research. *Studies of Labor Market Intermediation* (ed. D. H. Autor), Chicago, IL: University of Chicago Press, pp. 67–86. Available at: <https://www.nber.org/books-and-chapters/studies-labor-market-intermediation> (accessed 16 October 2022).

Sverdlikova E. A. (2019) Vospriyatie sotsial'nykh i psikhologicheskikh aspektov bezrobotitsy v rossiyskom segmente interneta [Perception of Social and Psychological Aspects of Unemployment in the Russian Segment of the Internet]. *Moscow State University Bulletin. Series 18: Sociology and Political Science = Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18: Sotsiologiya i politologiya*, vol. 25 no 2, pp. 157–174. DOI:10.24290/1029-3736-2019-25-2-157-175 (in Russian).

Tholen G. (2022) Within-Occupation Forms of Positional Labour Market Advantage in Three Skilled Occupations. *Sociological Research Online*, vol. 27, no 2, pp. 273–291. DOI:10.1177/1360780421999404

Zhu F., Iansiti M. (2019) Why Some Platforms Thrive and Others Don't. *Harvard Business Review*. Available at: <https://hbr.org/2019/01/why-some-platforms-thrive-and-others-dont> (accessed 16 October 2022).

**Received:** October 4, 2022

**Citation:** Sizova I. L., Rusakova M. M., Alexandrova A. A. Rynok truda soiskateley i treniya v poiske raboty na sovremennykh onlin-platformakh [The Job Seekers Market and the Frictions of Finding Jobs on Online Platforms]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologia*, vol. 23, no 5, pp. 45–77. doi: 10.17323/1726-3247-2022-5-45-77 (in Russian).

## ДЕБЮТНЫЕ РАБОТЫ

П. А. Алексеева

# Брачные траектории молодых россиян: роль сетей<sup>1</sup>



**АЛЕКСЕЕВА  
(КАЛИНОВСКАЯ)**

**Полина**

**Александровна** — лаборант в лаборатории «Социология религии» Православного Свято-Тихоновского гуманитарного университета (ПСТГУ). Адрес: 115184, Россия, г. Москва, ул. Новокузнецкая, д. 23Б.

**Email:** [p.kalinovskaya@mail.ru](mailto:p.kalinovskaya@mail.ru)

*Как молодые россияне вступают в брак? В условиях Второго демографического перехода и «великой трансформации» романтических отношений, их индивидуализации и маркетизации кажется, что этот процесс всё больше напоминает поиск работы на рынке труда, где, согласно М. Грановеттеру, действует «сила слабых связей». Однако если поиск рабочей вакансии подразумевает мобильность и построение карьеры, то поиск пары для брака по своей сути отрицает их: индивиды не вступают в брак с очевидной целью развода и построения «брачной карьеры», что ставит под сомнение теорию Грановеттера применительно к брачному поиску. Ввиду данного противоречия была предпринята попытка выявления роли слабых и сильных связей в брачных траекториях россиян 18–40 лет на данных 16 биографических интервью с помощью методики концентрического сектора и тематического анализа. Оказалось, что слабые связи, особенно в Интернете, действительно играют роль на этапе знакомства, однако на дальнейшем пути к браку важны пересечение сетей родства будущих супругов и движение от слабых связей к сильным. При этом родственные связи становятся источником социального капитала, передавая человеку информацию о партнёре. Однако пересечение сетей затрудняется в случае негативных отношений в родительской семье человека. Наблюдается своего рода «зависимость от колеи»: если сильные связи не были сформированы в семье, они труднее формировались и в новой сети будущего свойства. На этапе свадьбы важную роль вновь играют сети родства и спланированный социальный капитал, полученный из них и конвертируемый в финансовые ресурсы. Таким образом, от концепта укоренённости Грановеттера был совершён переход к сетевому анализу брачных траекторий в антропологическом ключе, с особым вниманием к формированию сильных связей и сетям родства.*

**Ключевые слова:** сети; укоренённость; брачные траектории; сетевой подход; слабые связи; сильные связи; социальный капитал; «брачный рынок».

## Введение

Вступление в брак изучается социологами и экономистами на протяжении десятилетий (см.: [Becker 1977; 1991; Cate 1979; Рощина, Рощин 2006;

<sup>1</sup> Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 18-78-10089, <https://rscf.ru/project/18-78-10089/>. Организация выполнения проекта — Православный Свято-Тихоновский Гуманитарный Университет. Автор статьи признательна И. В. Павлюткину за помощь в организации и проведении данного исследования, коллективу научной лаборатории «Социология религии» Православного Свято-Тихоновского гуманитарного университета за ценные комментарии.

Billari et al. 2007] и др.). В течение всей эпохи модерна с его сначала первым, а затем и вторым демографическими переходами [Рощина, Рошин 2006; Артамонова, Митрофанова 2016] сфера романтических отношений претерпевает существенные изменения. Происходит урбанизация, женщины постепенно выходят на рынок труда, вместе с возрастающей индивидуализацией жизни и отрывом от тесных сообществ поиск пары оказывается помещён в сферу «личного выбора» [Stone 1977; Gillis 1985; Cocks 2015; Иллуз 2020]. Теоретики позднего модерна называют отношения чистыми [Giddens 1992] или текучими [Bauman 2003], в фокусе учёных часто оказываются интимные пары, которые изучаются как диады, находящиеся будто в условном социальном вакууме [Widmer et al. 2008: 1], а подход экономического империализма прямо предлагает рассматривать вступление в брак как индивидуальный, рациональный выбор на «брачном рынке» [Becker 1977; 1991]. Возникновение «брачного рынка» возможно, по мнению исследователей, только в современном обществе и связано с «исчезновением формальных правил эндогамии, с индивидуализацией романтического выбора и с распространением конкуренции» [Иллуз 2020: 88]. Вслед за К. Поланьи [Поланьи 2018], социологи провозглашают «великую трансформацию» в сфере романтических отношений. Процессы выбора партнёра и нормативно-ценностные рамки этого выбора разъединяются, и он переходит в сферу рыночного регулирования [Иллуз 2020: 31]. Более того, в эпоху триумфа неолиберального субъекта, экономики впечатлений и возрастающей популярности онлайн-дейтинга сам поиск пары превращается в проект по личностному развитию, когда вовлечение в отношения предстаёт как инвестиции в себя [Иллуз 2020; Аронсон 2021], а брак становится скорее индивидуальной целью, чем средством для выполнения дальнейших совместных задач [Regnerus 2020].

Однако такая «атомизированная», а подчас и «рыночная» оптики, с которыми мы сталкиваемся в современных исследованиях отношений, не единственный подход для изучения выбора партнёра в целом и вступления в брак в частности. «Социальные взаимодействия на брачном рынке не ограничиваются лишь потенциальными партнёрами» [Billari et al. 2007: 60], эти взаимодействия укоренены в сетях, куда включены потенциальные женихи и невесты. Брак — это больше, чем союз двоих [Lai 2008], а значит, концепт «сети» (*networks*) может стать ключевым при анализе процесса вступления в брак. Сетевой подход призывает смотреть на социальную реальность не как на сумму атомизированных индивидов, но как на структуру отношений (*relational structure*) ([Wellman 1988; Wasserman, Faust 1994] цит. по: [Volibar 2016: 2218]), и с этой точки зрения вступление в брак также рассматривается как процесс, укоренённый в структурных сетях будущих супругов (см.: [Bernardi 2003; Rijt, Baskens 2006; Billari et al. 2007] и др.). Более того, сам сетевой подход развивался не в последнюю очередь как попытка понять, чем являются брак и семья в эпоху модерна, как описать и определить их, взяв за основу нечто большее, чем диада, или нуклеарная «ячейка» [Widmer et al. 2008: 1–10].

Однако, коль скоро сегодня поиск второй половинки оказывается «захвачен» сферой экономического, особенную актуальность приобретает сетевой подход, реализованный в поле экономической социологии, то есть теория укоренённости Грановеттера. Как зависимость экономического человеческого поведения и институтов от существующих межличностных отношений и социальных структур, укоренённость может оказаться ключом к пониманию поиска пары в условиях *маркетизации* романтических отношений [Грановеттер 2002: 45; Heino, Ellison, Gibbs 2010; Аронсон 2021]. В нашей работе мы рассмотрим такую их форму, как зарегистрированный брак<sup>2</sup>. Итак, уж исследователи допускают теоретическое и эмпирическое уподобление брачного поиска рынку, то, возможно, обретение супруга —

<sup>2</sup> Безусловно, в современном обществе, помимо зарегистрированных союзов, в качестве формы совместной жизни мужчин и женщин распространяются и легитимируются сожительства, что, между прочим, также укладывается в логику второго демографического перехода [Артамонова, Митрофанова 2016: 129] и указывает на «великую трансформацию». Однако мы не рассматриваем сожительства ввиду того, что, во-первых, включение и того, и другого типов союзов затруднило бы эмпирическое сопоставление, особенно учитывая обращение к социологии жизненного пути, и, во-вторых, именно вокруг официального брака обнаруживается исследовательская проблема.

это результат силы слабых связей, подобно нахождению желаемой работы на рынке труда [Грановеттер 2009]? Однако если уподоблять «брачный рынок» рынку труда, где важным процессом, согласно Грановеттеру, является мобильность (смена позиций), то по такой рыночной логике человек, найдя пару, должен рассчитывать на то, что его супруга или супруг может оставить его или её ради нового «лучшего предложения». Да и сам человек, как предполагается, должен быть готов сделать то же. Но это кажется нелогичным применительно к браку, ведь люди не вступают в брак с явным расчётом на развод и новый, более перспективный брак<sup>3</sup>. Даже если индивиды и допускают возможность развода и не относятся к нему негативно, развод не рассматривается как одна из очевидных целей заключения брака, и люди не говорят о построении «брачной карьеры». В таком случае, быть может, язык Грановеттера, возникший применительно к рынку труда и как ответ экономической теории, не самый подходящий для изучения брачных траекторий индивидов? Вероятно, гораздо более органичным было бы рассмотреть путь к браку и роль сетей в нём в антропологическом ключе, уделив внимание смыслам и интерпретациям процесса формирования и развития как слабых, так и сильных связей? Действительно, можно предположить, что вступление в брак — процесс гораздо более сложный, чем поиск работы. Он требует не просто нахождения новых связей, как в случае с рынком труда, но и превращения их в длительные *отношения*. И если слабые связи в сети с их функцией «мостов» [Грановеттер 2009: 35] важны на этапе знакомства с будущим супругом, то на дальнейших этапах на пути к браку роль может играть переход от слабых связей к сильным. Таким образом, предположив разную роль сетей и связей в них на разных этапах брачного пути, логично рассмотреть этот путь как «брачную траекторию» — набор стадий, которые индивид проходит до вступления в брак [Baxter, Haynes, Hewitt 2010; Grace, Sweeney 2014]. Обращение к данному концепту из социологии жизненного пути уместно и потому, что это теоретическое направление зачастую соединяется с сетевой оптикой при исследовании вступления в брак (например: [Surra 1985]).

Итак, перед нами встаёт вопрос о роли сетей в брачных траекториях индивидов, до настоящего момента не изученный социологами в нашей стране. В условиях российского контекста, избрав качественную стратегию исследования, мы отчасти, хотя бы, предложим ответ на данный вопрос. Цель работы — *выявить, как осмысляют для себя роль сетей в своих брачных траекториях женатые и замужние россияне 18–40 лет*. Мы обоснуем обращение к экономической социологии и теории Грановеттера при изучении такой сферы, как брак, рассмотрев дискуссию о сопоставимости рынка труда и «брачного рынка»; взглянем на иные возможные подходы к изучению брачных траекторий; наконец, обратимся к роли слабых и сильных связей, а также социального капитала на каждом из этапов брачных траекторий наших информантов.

## Рынок труда = «рынок» брака?

Тот факт, что исследование имеет экономико-социологическую проблематику и предлагает анализировать вступление в брак в том числе через теорию М. Грановеттера, нуждается в обосновании, поскольку предметом данной статьи являются всё-таки брачные траектории, а не поиск работы на рынке труда. Применить обозначенную методологию нам позволяет то обстоятельство, что между двумя этими сферами действительно могут быть найдены сходства. Мы рассмотрим, скорее, западную историю изменений в сфере отношений и брака, но именно она заложила современный романтический дискурс, оказавший влияние на многие страны, в том числе на нашу.

Во-первых, в определённый исторический момент поиск работы и поиск брачного партнёра стали *реальной альтернативой* друг другу. В XX веке возможности выхода женщин на рынок труда увеличились, и они всё чаще оказывались перед выбором: вступить в брак или трудоустроиться и начать собственную карьеру? Отныне вступление в брак с предполагаемым рождением детей приобретает

<sup>3</sup> Хотя существуют повторные браки, они едва ли рассматриваются как «перспектива» при вступлении в первый брак.

цену, несёт издержки, сопоставимые с альтернативными издержками неполучения заработной платы на рынке труда [Becker 1991]. Учитывая то, что с послевоенных времён наблюдался существенный рост как заработной платы, так и карьеры женщин в целом [Oppenheimer 1997], выбор в пользу выхода на работу становится серьёзным конкурентом браку. Всё это нашло отражение и в осмыслении брака в науке, где этот поиск стал анализироваться через призму рынка. Так, для Г. Беккера, развившего концепт «брачного рынка», заключение брака предстаёт как создание партнёрской фирмы: люди вступают в брак, если ожидаемый выпуск потребительских благ в сумме превосходит их производство порознь, при этом партнёры тяготеют к максимизации совокупного выпуска благ. На самом «брачном рынке» участникам присваиваются «теневые цены», которые используются для оценки «качества» другого человека [Becker 1991], в чём можно усмотреть сходство с трудоустройством: замужество подобно выходу на рынок труда, поскольку подразумевает предоставление своего труда супругу на определённых условиях с последующим вознаграждением в той или иной его форме, обменом женского труда в браке на мужской труд на работе, осуществляемым в рамках разделения труда.

Во-вторых, в связи с урбанизацией и возросшей мобильностью, выходом женщин на рынок труда, отрывом брачных союзов от решений общин и перемещением брака в сферу личного выбора [Stone 1977; Gillis 1985; Cocks 2015; Иллуз 2020] встаёт сам вопрос о поиске пары индивидами, и поиск пары для брака (причём «брачность» уже далеко не обязательна) начинает мыслиться как сфера, где равные и независимые акторы делают свободный выбор, то есть как сфера, подобная рынку. Аналогично тому, как с приходом модернизации постулируется наличие автономного, индивидуального и рационального выбора профессии на свободном рынке труда, мыслится сегодня и брачный выбор. По мнению социолога Е. Иллуз, романтические отношения, как и сферу экономического, сегодня затрагивает «великая трансформация». Если в сфере экономического это процесс, в рамках которого капитализм «отделил экономические действия от общества и от нравственных и (или) нормативных рамок, организовал экономику на саморегулируемых рынках и пришёл к тому, что подчинил общество экономике», то в сфере романтических отношений трансформация также заключается в выделении отношений в отдельную область, в разрыве между процессом выбора партнёра и нормативно-ценностными рамками этого выбора» [Иллуз 2020: 31]. Возникает «саморегулирующийся рынок знакомств» [Иллуз 2020: 31]. Выбор пары отныне мыслится как субъективный и индивидуальный, а поиск пары становится более сложным, так как его цель — найти партнёра, наиболее подходящего по психологическим и сексуальным критериям, которые не имели такого огромного значения в дискурсах прошлых эпох.

### **«Сила слабых связей»: поиск брачной пары через оптику М. Грановеттера**

Итак, мы допускаем, что рынок труда и условный «брачный рынок» могут быть сопоставимы на теоретическом уровне, а потому ставим задачу исследовать проблему в рамках экономической социологии с опорой на теорию М. Грановеттера. И если одной из ключевых проблем на рынке в целом, согласно исследователям (см.: [Акерлоф 1994; Грановеттер 2009]), является недостаток информации, то при поиске брачной пары ввиду его индивидуализации и отрыва от институциональных структур отныне также возникает необходимость *самостоятельного сбора* индивидом *информации* о потенциальном супруге для принятия *личного* решения.

Ключевое понятие теории Грановеттера — укоренённость, то есть неизбежная зависимость экономического человеческого поведения и институтов от существующих социальных отношений [Грановеттер 2002: 45]. Будучи включёнными в эти отношения, люди соединяются в сети, под которой понимается, по определению В.В. Радаева, совокупность множественных устойчивых связей (офлайн или онлайн) между акторами, которые можно назвать узлами<sup>4</sup>. Важная характеристика связи — её сила. Согласно Грановеттеру, «это комбинация (вероятно, линейная) продолжительности, эмоциональной

<sup>4</sup> По материалам лекций В.В. Радаева в рамках курса «Экономическая социология-2» НИУ ВШЭ, 2021 г.

интенсивности (*emotional intensity*), близости, или взаимного доверия (*confiding*), и реципрокных услуг, которые характеризуют данную связь» [Грановеттер 2009: 32]. Более чётко силу отношений определяет Р. Бёрт: социолог выделяет два измерения этой силы, а именно частоту взаимодействия и эмоциональную близость ([Burt 1992] цит. по: [Häuberer 2010: 93]). Именно второй подход реализован в данном исследовании и воплощён в методике «концентрического сектора» (см. подробнее раздел «Методология исследования»). Сильные связи индивида формируют эффективную и плотную сеть, а слабые — расширенную и менее плотную ([Epstein 1969: 110—111] цит. по: [Грановеттер 2009: 40]). В нашей статье мы рассмотрим те сильные и слабые связи, которые окружают человека на его пути к браку.

Можно заметить, что при изучении роли сетей в поиске работы и в поиске брачной пары постановка проблемы схожая. Так, Грановеттер о применении сетевого подхода к сфере экономического пишет: «Долгое время большинство социологов, антропологов, политологов и историков полагали, что такое поведение [Экономическое, — П. А.] было прочно укоренено в социальных отношениях дорыночных обществ, однако с наступлением периода модернизации оно стало гораздо более автономным» [Грановеттер 2002: 46]. Подобное мы наблюдаем и в сфере брака, о чём говорилось выше.

Согласно Грановеттеру, именно слабые связи на рынке труда оказываются необходимыми при поиске информации о вакансии [Грановеттер 2009]. И в случае поиска работы, и при поиске брачной пары человек задаётся вопросом о том, где и как её (работу или брачную пару) найти. Информацию о вакансиях на рынке труда, в противовес представлениям экономической теории, индивиды предпочитают получать не столько через формальные рыночные институты, соединяющие спрос и предложение (через формальные механизмы биржи труда или медиа), сколько через личные контакты — через знакомых, способных дать человеку уверенность в информации о рабочем месте и, в конце концов, помочь с трудоустройством. Именно передача и *принятие* информации оказываются ключевым звеном между спросом и предложением, а слабые связи — наиболее эффективным способом их соединения [Granovetter 1995: 4–6]. Возвращаясь к браку и учитывая маркетинговую, а также атомизацию романтического дискурса и самого поиска пары сегодня, мы могли бы предположить, что автономные и рациональные индивиды делают свой личный выбор, опираясь на формальный механизм некоего «брачного рынка», самостоятельный поиск информации, «рекламу» потенциального партнёра на условном сайте знакомств, а спрос и предложение встречаются на этом «брачном рынке» будто сами собой. Однако если мы вернём процессу вступления в брак черту укоренённости, о которой легко забыть в эпоху «великой трансформации» романтических отношений [Иллуз 2020: 31], то можем предположить, что на деле люди прибегают к сетям знакомых при поиске пары, и именно эти связи могут связывать потенциальных женихов и невест друг с другом.

## **«Слабость» слабых связей? От теории Грановеттера к антропологическому сетевому описанию**

При описании поиска пары к применению рыночного дискурса, несмотря на его обоснованность, можно подойти и критически. Сам факт того, что как исследователи мы допустили возможность сопоставления поиска брачной пары и рынка труда и, следовательно, уместность применения оптики Грановеттера, говорит о подчинении нашей научной логики всё той же «великой трансформации» романтических отношений. Под воздействием маркетинговой культуры и всё большего подчинения романтического дискурса логике рынка сфера вступления в брак была перенесена учёными в область экономического. Теперь же мы победоносно «освобождаем» поиск брачной пары от «рыночных уз» с помощью теории Грановеттера. Таким образом, сама постановка проблемы в духе грановеттеровской укоренённости оказалась «укоренена» (в культурном смысле) в существующем атомизированном и маркетингованном романтическом дискурсе. Однако не исключён и иной взгляд на вступление в

брак, а сетевой анализ вполне может быть выполнен на антропологическом языке, без обращения к концептам из области экономического, что производилось в сфере семьи и брака в течение многих лет задолго до Грановеттера [Bott 2001].

Итак, мы считаем, что одних лишь слабых связей, функционирующих как при поиске работы, недостаточно, чтобы дойти от знакомства до брака. Модель рынка труда, согласно представлениям, в том числе Грановеттера, предполагает мобильность [Грановеттер 2009: 43]; логика же вступления в брак подразумевает стремление к снижению рисков развода и смены партнёра. Несмотря на то что сегодня растёт терпимость к разводам (в частности, в России) [ВЦИОМ 2021], едва ли развод является «перспективой» брака, а индивиды вряд ли строят «брачную карьеру»<sup>5</sup>. Хотя укоренённость в сети слабых связей способна помочь завести знакомство с потенциальным партнёром, далее важны переход от знакомства к *отношениям*, тесно вплетённым в сети как самого индивида, так и его будущего супруга (или супруги), пересечение этих сетей. Говоря языком антрополога К. Гирца, экстенсивный поиск (который так свойствен рыночной модели) должен в какой-то момент смениться поиском интенсивным — сужением круга общения, стремлением к построению сильных связей. Таким образом, после этапа знакомства брачная траектория из «рынка» вполне может превратиться в «базар» — модель обмена, в которой на первый план выходит «многомерный, интенсивный торг» [Гирц 2004а: 158]. Участники базара «делают терминологическое различие между торгом в целях прощупывания почвы и торгом в целях заключения сделки, и стремятся к тому, чтобы проводить их в разных местах: первый — с людьми, с которыми они имеют слабые клиентские связи, второй — с людьми, с которыми они имеют устойчивые связи» [Гирц 2004а: 159]. Экстенсивный поиск, основанный на построении слабых связей, на базаре является вспомогательным для интенсивного, в основе которого — связи сильные.

В одном из прошлых исследований мы уже обращались к изучению «базарности» поиска пары, рассмотрев сайт знакомств с религиозной направленностью [Галицина, Калиновская, Хворостянова 2021]. Тогда в исследовании не применялась сетевая оптика, но оно имело одну важную особенность: изучая православных христиан, мы тем самым опирались на данные о людях, предположительно имеющих установку на заключение официального брака, что потенциально исключало из анализа индивидов, стремящихся к «мобильности» в отношениях (к смене партнёров, недлительным отношениям и т. п.). Согласно полученным результатам, пользователи, желая не просто заводить всё новые и новые знакомства на платформе, но найти «своего человека» «раз и на всю жизнь», прорабатывают текущие знакомства глубже. «Цель — стремление найти пару “раз и на всю жизнь” — подчас с трудом достигается средствами, то есть механикой сайта с её стандартизованными элементами: “своего человека” для брака надо искать не экстенсивно и поверхностно, а интенсивно, вглубь» [Галицина, Калиновская, Хворостянова 2021: 50–51]. Это то, что в статье названо экстенсивным, базарным поиском по К. Гирцу.

Такая «базарность» вполне может выходить и за границы онлайн-реальности. Даже если брак не всеми осмысливается как цель и отношения на всю жизнь, он заключается на более-менее длительный срок. Слабых связей для вступления в брак будет недостаточно. Вероятно, они важны на этапе знакомства, но дальнейшие этапы брачной траектории едва ли ограничиваются ими. Оптика базара Гирца — пример того, как концепты «связи» и «рынок» оказываются отправной точкой исследования, построен-

<sup>5</sup> Нас могут упрекнуть в огрублении восприятия как рынка труда, так и вступления в брак. На рынке труда важный процесс — мобильность. Но многие держатся за свою работу изо всех сил, не желая строить карьеру. А при рассуждениях о вступлении в брак оказывается, что сегодня развод воспринимается не только нормально, но подчас даже позитивно. Статистика разводов растёт, люди о ней осведомлены, развод нормализован в обществе. Однако в случае с рынком труда мы, принимая многообразие эмпирической реальности, всё же вынуждены опираться на обобщающие модели для осуществления анализа. Что же до вступления в брак, то позитивный взгляд на развод, как правило, связан с ситуацией того или иного конкретного кризиса, а не с целью брака.

ного на «насыщенном описании» [Гирц 2004b: 9–39] разнообразной колоритной эмпирической реальности. Подобный способ реализации сетевого подхода понадобится нам при дальнейшем анализе брачных траекторий россиян.

## Социальный капитал на пути к браку — дело сильных или слабых связей?

Рассмотрение роли слабых и сильных связей едва ли возможно без анализа того, что они способны производить, в том числе на пути к браку, — социального капитала. Исследователи отмечают, что, согласно П. Бурдьё, социальный капитал — это «совокупность реальных или потенциальных ресурсов, связанных с обладанием устойчивой сетью более или менее институционализированных отношений взаимного знакомства и признания, иными словами, с членством в группе» [Голева, Павлюткин 2016: 87]. По Бурдьё, социальный капитал имеет коллективный характер, поэтому, с нашей точки зрения, его можно сравнить с большим банком объединённых ресурсов сети, в котором индивидуальные ресурсы мультиплицируются и куда член сети может обратиться и получить «кредит», но при этом всегда готов вернуть долг и пополнить общий банк ([Bourdieu 1983: 190–191; 1986: 248–249] цит. по: [Häuberer 2010: 38–39]). Однако объём социального капитала, потенциально имеющийся у каждого индивида, различается в зависимости от «размера сети, чьи связи он может эффективно мобилизовать, и от объёма того капитала (экономического, культурного и символического), которым обладают лично те, с кем индивид связан» ([Bourdieu 1986: 249] цит. по: [Häuberer 2010: 39]). Таким образом, в данной работе социальный капитал рассматривается как производная от тех или иных связей в сети, наличествующих у человека.

Исследователи социального капитала задаются вопросом: какие именно связи способствуют большему его притоку — сильные или слабые? С одной стороны, сильные связи создают социальный капитал во многом благодаря доверию, которое объединяет членов сети (речь идёт о «сплачивающем» (*bonding*) социальном капитале). Такого доверия нет между людьми, связанными слабыми связями, так что они едва ли могут рассчитывать на доступ к объёмам ресурсов индивидов, скреплённых сильными связями. С другой стороны, чрезмерная закрытость сети может ограничивать приток новых ресурсов и, следовательно, социального капитала. В этом случае важным оказывается «объединяющий» (*bridging*) социальный капитал [Häuberer 2010: 47–48, 114] — ресурсы, получаемые из слабых связей, которые имеют такое большое значение на рынке труда.

Стоит также рассмотреть, какие именно ресурсы, передаваемые по сетям, могут сыграть роль в брачной траектории будущих супругов. Во-первых, это социальная поддержка («результат мобилизации социальных связей для приобретения нужных ресурсов» [Голева, Павлюткин 2016: 87]). Совет, слова утешения — это то, что мужчина или женщина могут получить из сети родственников и друзей, и то, что, как мы предполагаем, поможет им на пути к браку. Во-вторых, это потоки финансовых ресурсов, которые будущие супруги могут получать из сети. Так, финансовая помощь сети представляется важной, например, при организации свадьбы: отсутствие средств на празднование заключения брака может поспособствовать откладыванию брака [Regnerus 2020: 126–150]. В-третьих, имеются в виду потоки иных ресурсов в рамках реципрокного обмена, которые могут поступать как от сильных, так и от слабых связей. Таким образом, оба типа связей задействованы для получения самых разных и важных на пути к браку ресурсов из сети.

## О поиске пары в современной России

Обсудив теоретические предпосылки, стоит кратко описать современный российский контекст поиска пары, опираясь на данные опросов. Трудно ли, по мнению россиян, сегодня найти пару? Десятилетие назад подавляющее большинство (82%) отвечали на этот вопрос утвердительно [ВЦИОМ 2010]. Быть

может, такие ответы свидетельствуют об описанных выше трудностях поиска «второй половинки» в эпоху индивидуализации такого поиска и неопределённости [Аронсон 2021].

Согласно опросам ВЦИОМа, желание официального брака в России снизилось в 1989–2021 гг. На выборочных данных видно, что оно снижалось с каждым годом, и это укладывается в логику второго демографического перехода [Артамонова, Митрофанова 2016: 129]. Тем не менее зарегистрированный брак по-прежнему остаётся предпочтительным вариантом для россиян [ВЦИОМ 2021а] (см. приложение, табл. П.1), и это позволяет нам предположить, что при размышлении о поиске пары россияне в перспективе имеют в виду, скорее, зарегистрированный брак.

По данным ВЦИОМа, люди в целом чаще знакомятся со своими вторыми половинками в кругу друзей (27%), а также на учёбе или работе (24%) [ВЦИОМ 2020] (см. приложение, табл. П.2). С одной стороны, такие сильные связи, как друзья и родственники, за последние годы считались наиболее эффективными способами «устроить личную жизнь». С другой стороны, в 2013–2018 гг. выросла доля тех, кто находит эффективное знакомство и общение в Интернете, социальных сетях, на сайтах знакомств и т. д.; таких 25–34%, а среди реально воспользовавшихся этими способами — 58% [ВЦИОМ 2018] (см. приложение, табл. П.3). А ведь эти средства, согласно исследованиям, более всего напоминают рыночную модель [Heino, Ellison, Gibbs 2010; Аронсон 2021], и их можно рассмотреть как источники слабых связей. Таким образом, ещё больший интерес приобретает использование в работе как теории Грановеттера, так и иной оптики.

## Методология исследования

Чтобы выявить, как осмысливают для себя роль сетей в брачных траекториях женатые и замужние россияне 18–40 лет, мы предприняли в 2021–2022 гг. исследование «Брачные траектории молодых россиян: роль укоренённости». Исследование имело смешанный дизайн; в данной статье представлены результаты качественного этапа исследования. Были проведены 16 биографических онлайн-интервью с брачными парами (отдельно с мужьями и жёнами) в возрасте 20–38 лет. В каждой паре возраст мужа превышал возраст жены; разница в возрасте составляла от 1 года до 8 лет. Из 16 информантов 15 человек состоят в первом браке, один — во втором (см. приложение, табл. П.4). В рамках данной статьи мы концентрируем внимание на анализе индивидуальных нарративов и эгосетей и не ставим задачу их сравнения внутри пар, хотя информанты, безусловно, рефлексировали над связями и сетями друг друга. В нашей работе будут рассмотрены три ключевые стадии брачной траектории, выделенные во всех интервью: знакомство, период отношений до свадьбы, свадьба.

Применялась теоретическая выборка. Перед выходом в поле у нас были определённые предположения относительно тех характеристик информантов, которые могли быть значимы при анализе брачных траекторий с помощью сетевого подхода. Прежде всего, это способ и место знакомства, ведь первая встреча в приложении для знакомств, на работе, в специальном проекте для создания семьи — разные, с точки зрения сетей, способы установить контакт с будущим супругом. Также при построении выборки мы опирались на наличие и (или) отсутствие опыта развода родителей [Axinn, Arland 1996; Erola, Härkönen, Dronkers 2012], воцерковлённость<sup>6</sup>, опыт географической мобильности информанта, приведший к его удалённости от сети родства [Bott 2001: 106]. Помимо обозначенных характеристик российских брачных пар, мы контролировали присутствие в выборке информантов, чьи первичная социализация и нынешнее проживание затрагивают населённые пункты разного размера (как Москвы, так и городов с населением менее 100 тыс. человек), а также разных возрастов (18–40 лет), разного типа образования, так как в процессе триангуляции между сбором поля, анализом интервью и литературы,

<sup>6</sup> Существуют множество способов измерения воцерковлённости. Нами она была операционализирована как наличие у информанта регулярных практик причащения (раз в год и чаще) — характеристика, являющаяся важной в православной религиозности (информантов иной конфессии в выборке не было).

а также обсуждений с коллегами выявлялась та или иная значимость этих социально-демографических параметров для брачных траекторий с точки зрения встроенности последних в сети<sup>7</sup>. Данные анализировались с помощью тематического кодирования [Bruyan 2016: 570]; матрица кодирования была создана на основе этапов брачных траекторий.

Каким образом в данных слабые связи отделялись от сильных? В процессе интервью составлялись эго-сети с помощью концентрического сектора — авторской методики, созданной на основе распространённого метода «концентрической диаграммы» как разновидности генератора имён, применяемого в сетевом анализе [Juozeliūnienė 2021: 146–148]. Сам по себе генератор имён представляет собой методику воссоздания эго-сети путём перечисления респондентом людей из своего окружения [Lin 2001]. Концентрическая диаграмма — визуальный метод сборки эго-сети, при котором информант «генерирует» имена узлов в своей сети, не только называя или записывая их, но и помещая их на рисунок, который представляет собой несколько окружностей разного диаметра, располагающихся одна внутри другой, где в центре находится сам индивид («эго»). Однако сама по себе методика концентрической диаграммы представляется нам недостаточной для проведения данного исследования ввиду отсутствия осмысленности положения людей внутри окружностей. В то время как расстояние от «эго» до члена сети, измеренное в номере круга, в котором располагается этот член сети на диаграмме, осмысленно, за рамками интерпретации остаётся положение изображённых членов сети относительно верха и низа, правой и левой частей диаграммы. Иначе говоря, на концентрической диаграмме отсутствуют оси координат. Именно их и было решено добавить на диаграмму. В результате была получена диаграмма «концентрический сектор», имеющая два измерения силы связей в сети — согласно Бёрту, частоту общения и эмоциональную и (или) душевную близость с членом сети ([Burt 1992] цит. по: [Häuberer 2010: 93]), при этом каждая визуально измерялась по четырёхбалльной шкале — четыре сектора, в которые информант мог поместить названного члена своей сети (см. рис. 1).

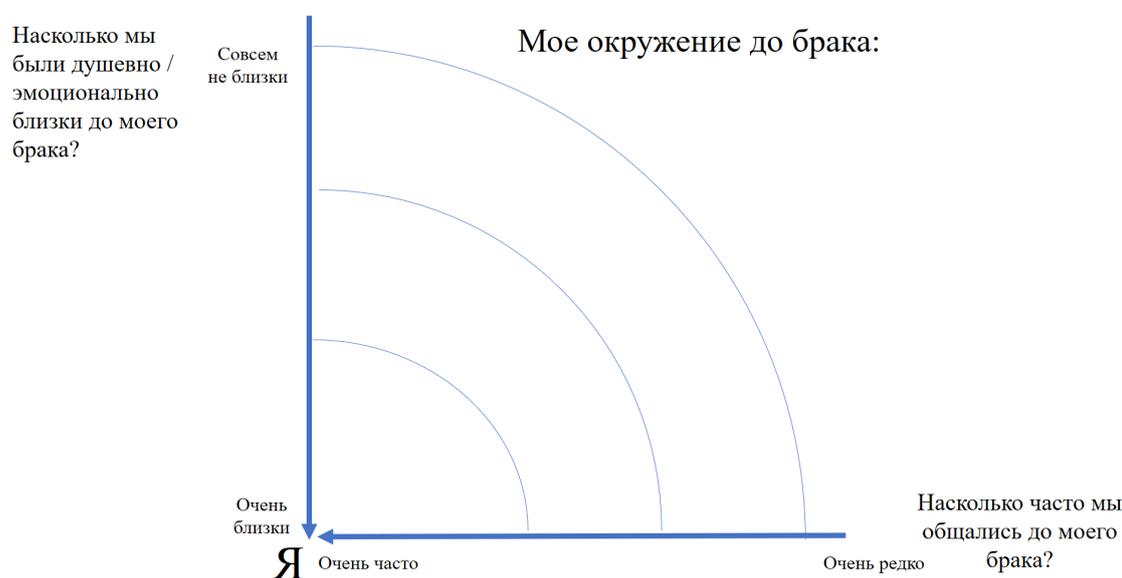


Рис. 1. Шаблон концентрического сектора, предлагаемый для заполнения информантам

Построение таких секторов для каждого информанта позволяло выделить его или её круг общения с делением на сильные и слабые связи, что применялось при анализе второго этапа брачной траектории — отношений до брака. Однако анализ происходил и с опорой на комментарии при заполнении

<sup>7</sup> Итоговую таблицу характеристик информантов см. в приложении (табл. П.4).

шаблона и на описание взаимодействий с разными членами сети в самих нарративах биографических интервью. Соединение графического метода с нарративами было необходимо для снижения рисков получения желательных ответов. Так, например, многие информанты помещали родителей в самый близкий круг, однако нарратив показывал, что эти отношения могли быть и не столь близки. Более того, информанты подчас по-разному воспринимали пространство внутри сектора, иногда даже игнорируя правила, озвученные интервьюером<sup>8</sup>:

*Да, но я уже круги не рассматриваю. Я уже так, что просто уместилось (Аслан, 22 года).*

Также в нарративах информантов могли фигурировать различные слабые связи («знакомые»), не упоминавшиеся на диаграмме (известно, что генератор имён прежде всего способен снять круг сильных связей<sup>9</sup>), однако они были учтены в анализе. В конце концов, анализ данных показал, что силу связи стоит воспринимать не как бинарную переменную, но как континуум, о чём подробнее будет сказано далее. Таким образом, мы не будем рассматривать анализ секторов отдельно, но представим результаты совокупного анализа как сетей, так и нарративов.

### **Знакомство: «сила слабых связей» в Интернете**

Перейдём к результатам исследования. Роль слабых связей при знакомстве была обнаружена, причём она оказалась шире, чем в теории Грановеттера (слабая связь как та, что передаёт информацию и выступает связующим звеном-«мостом»): помимо случаев, когда пара познакомилась через третье лицо, являющееся слабой связью — знакомым (таких пар было две), эти связи повлияли на знакомство и иными косвенными способами. Особенно выделяется роль таких связей в Интернете. Они концентрируются в тех онлайн-сообществах и платформах, которые в российском обществе называются привычным словосочетанием «социальные сети» (далее мы будем употреблять это словосочетание, имея в виду только онлайн-площадки вроде «ВКонтакте» или «Одноклассники»). Социальные сети, в которых состояли информанты *накануне* знакомства с будущими вторыми половинками, стали источниками возникновения, а также способом визуализации слабых связей. Информант мог наблюдать за разными сообществами в социальных сетях, вступать в группы, строить слабые связи через добавление кого-либо в друзья. И в какой-то момент сеть информанта, пока он её так расширял, пересекалась с сетью будущей супруги или супруга. Тогда нужен был только один толчок для знакомства, а база контактов, групп, а значит, и интересов, уже была подготовлена, становилась стартовой площадкой для развития отношений. Это отражает тезис сетевого подхода, во многом противостоящий теории рационального выбора по сходству (*assortative mating*) ([Kalminov 1994; Kalmijn, Flap 2001] цит. по: [Рощина, Рощин 2006: 14]), — *люди похожи заранее*. Одна информантка, рассказывая о том, как удивились они с будущим супругом, узнав, что у них есть общие друзья во «ВКонтакте», заключает:

*Так что спасибо Интернету, он это [наличие общих знакомых] делает более поверхностным, более очевидным (Мария, 25 лет).*

Обнаружить факт наличия общих знакомых информантам помогла визуализация пересечения сетей (*network overlap*) [Lai 2008] (например, при добавлении в друзья социальные сети сразу показывают общих друзей). При этом и сами знакомые появились благодаря Интернету, ведь там строить слабые связи технически проще. Одна из таких слабых связей может оказаться и связью с будущим супругом. Одна из информанток рассказывает об этом следующим образом:

<sup>8</sup> Руководствуясь принципом «все есть данные» [Glaser 1978: 38], мы не исключали подобные случаи из анализа, но уделяли более пристальное внимание интерпретации сектора и встроенности этой интерпретации в общий нарратив.

<sup>9</sup> По материалам лекции В. В. Кусковой в рамках курса «Введение в сетевой анализ» НИУ ВШЭ, 2022 г.

*Как-то заочно мы знали друг про друга, но никогда особо не общались, и потом получилось так, что были подписаны друг на друга в социальной сети N. И вот, он мне написал, и начали общаться (Анастасия, 22 года).*

Это очень хорошо показывает логику функционирования сетей принадлежности (*affiliation network*), согласно которой членство в той или иной сети, организации, клубе и т. п. может предсказывать атрибуты узла, то есть некоторые индивидуальные черты человека. В настоящее время, как мы видим, это происходит гораздо более явно, чем до изобретения Интернета, причём благодаря социальным сетям. С помощью, например, функции аналитики в сети «ВКонтакте» пользователь может проводить свой «сетевой анализ» контактов. Механизм того, как сеть предсказывает атрибуты узлов, помог информантам, ведь схожие сети объединяют схожих людей, и таким преимуществом можно воспользоваться. Один из информантов описывает это вполне в духе сетевого подхода, говоря об общих интересах и сближении, порождённых сетями. Сеть принадлежности в его нарративе о знакомстве с супругой — «маркер, что мы похожи»:

*Когда мы с ней задружились ВКонтакте, мы увидели, что у нас порядка 100 общих друзей. Думаю: «Ничего себе!» Есть такой фестиваль — X. Вот мы из этой тусовки <...> И вся вот эта тусовка у нас в общих друзьях оказалась. И сразу у нас куча тем для разговоров на эту тему. Тоже нас это сблизило во многом, что столько общих друзей. Показало, что у нас общие интересы, что нам обоим это нравится, атмосфера по нам. Это такой маркер, что мы похожи во многом (Максим, 38 лет).*

Супруга того же информанта даже называет обнаружение странички будущего мужа в социальной сети ещё до знакомства с ним «предзнакомством»:

*Удивительное наше знакомство. Ещё удивительное предзнакомство, что в социальной сети N, так как мы оба были на фестивале X, я заранее Максима нашла, за месяца 2–3 до поездки<sup>10</sup>, мне он понравился (Любовь, 29 лет).*

Таким образом, социальные сети помогают увеличить роль слабых связей в брачной траектории индивида и, по Грановеттеру, «усилить» эту «силу слабых связей». Социальные сети становятся генератором объединяющего социального капитала, позволяя индивидам «обрастать» реальными или потенциальными слабыми связями, которые могут поспособствовать знакомству с будущей парой и выстраиванию первоначального общения с ней.

### **От слабых связей к сильным: пересечение сетей родства на этапе отношений до брака**

Мы выявили, что при знакомстве с будущим супругом или супругой слабые связи действительно имеют значение. Однако знакомство — лишь первый этап брачной траектории. Если при обсуждении этапа знакомства и предшествующего ему периода в нарративах информантов часто звучали темы расширения сети, то при размышлении опрошенных над периодом отношений до брака (то есть с того момента, когда мужчина и девушка могут сказать о себе, что «встречаются») всё чаще возникала тема сужения круга общения. Знакомые и, что интересно, друзья для многих информантов, хотя и не для всех, с наступлением этапа отношений отошли на второй план:

<sup>10</sup> Имеется в виду проект по созданию семьи, где пара познакомилась.

*С ними я стала общаться меньше. В их компании мне становилось всё некомфортнее. Потому что у них были одни интересы, а у меня были совсем другие интересы, и мои интересы были ближе к Толе [Будущий муж. — П. А.] (Екатерина, 21 год).*

При этом начинается выстраивание отношений между будущим супругом и сетью родственных связей (прежде всего родителей), постепенное пересечение сетей родства будущих супругов через знакомство с родителями и родственниками. В нарративах информантов такое пересечение фигурирует подчас как совершающееся с определённой целью, а подчас — как нечто нормативное. Анализ слабых и сильных связей по концентрическим секторам и нарративам показал, что строгое деление на два типа связей не совсем корректно для данного исследования; мы, скорее, ведём речь о *континууме*, где слабые и сильные связи — это полюса, от которых и к которым информанты, судя по их рассказам, двигались в процессе отношений с будущими вторыми половинками. Прежде всего, знакомство с родителями, а также иные формы пересечения сетей родства — это формы продвижения от создания слабой связи (например, с отцом или сестрой будущего супруга) к тому, чтобы в перспективе сделать эту связь сильной.

Итак, во-первых, знакомство с родителями осмыслялось информантами как нечто необходимое для самой пары, то, что может принести пользу диадическим отношениям, то есть позволяет узнать супруга, обеспечивает психологический комфорт и проч.:

*Это нужно было сделать, потому что, когда ты познакомишься с семьёй человека, ты понимаешь, чего тебе ожидать (Пётр, 27 лет).*

В такой пользе знакомства для отношений можно увидеть роль родственной сети будущего супруга как источника социального капитала, обеспечивающего информанта необходимыми для вступления в брак знаниями о второй половинке. Эти сведения могут быть получены только благодаря спланированному социальному капиталу, ведь такой информацией могут располагать лишь те «узлы в сети», которые знают человека очень хорошо.

*Интервьюер. А само знакомство с родителями какую-то роль может играть на пути к браку?*

*Респондент. Ну, конечно. Это отражение. Родители — это и есть дочь, грубо говоря (Виктор, 38 лет).*

Во-вторых, знакомство с родителями, а также знакомство родителей будущих мужа и жены друг с другом осмыслились информантами как необходимое условие перехода на «новый этап» брачной траектории и связывалось с категориями «ответственность» и «серьёзные отношения»:

*Нет, это, конечно, очень много значило, потому что такой пункт стоял, что новый этап отношений не может быть начат, пока её родители меня не узнают (Аслан, 22 года).*

*Для меня это было очень приятно, что это он решил познакомить [родителей], потому что я понимала, что это очередной какой-то ответственный шаг, и мне хотелось, чтобы они познакомились, потому что я подумала, что если мы говорим о каких-то серьёзных отношениях и живём вместе, то мне бы хотелось полной огласки: мне бы хотелось, чтобы его семья меня знала, чтобы она меня принимала <...> чтобы они ко мне относились серьёзно, а не так, что просто какая-то девочка, где-то там есть... Мне хотелось этой огласки (Надежда, 20 лет).*

В приведённом выше фрагменте интервью информантка рассказывает о знакомстве их родителей друг с другом. Мы вновь видим, как, говоря об этом ещё одном этапе взаимодействия с семьёй будущего супруга, девушка предполагает продолжение («чтобы его семья меня знала <...> принимала»). Это знание и принятие оказываются желаемым результатом движения по континууму слабых — сильных связей. Пересечение сетей и движение по этому континууму — вектор, который задаётся на будущее.

Разберём континуум на примере цитаты выше, прибегнув к графам и простейшим расчётам сетевого анализа (для простоты ограничимся включением в анализ сети только родителей, без иных родственников)<sup>11</sup>. В исходной точке континуума связующей нитью будущих свойственников<sup>12</sup> выступает лишь диадическая связь будущих супругов; она, собственно, и создаёт сеть (см. рис. 2). Далее при знакомстве мужчины и женщины с его и её родителями возникают четыре новые связи, так что такая мера центральности, как близость, для каждого из будущих супругов в рамках этой сети становится максимальной (единица), при этом растёт число степеней каждого узла. Наконец, после знакомства родителей друг с другом общее число связей в сети достигает 15, а число степеней и близость для каждого узла становятся максимальными. Это та сеть, которую Э. Ботт называла сильно связанной (*close-knit*) [Bott 2001: 59].

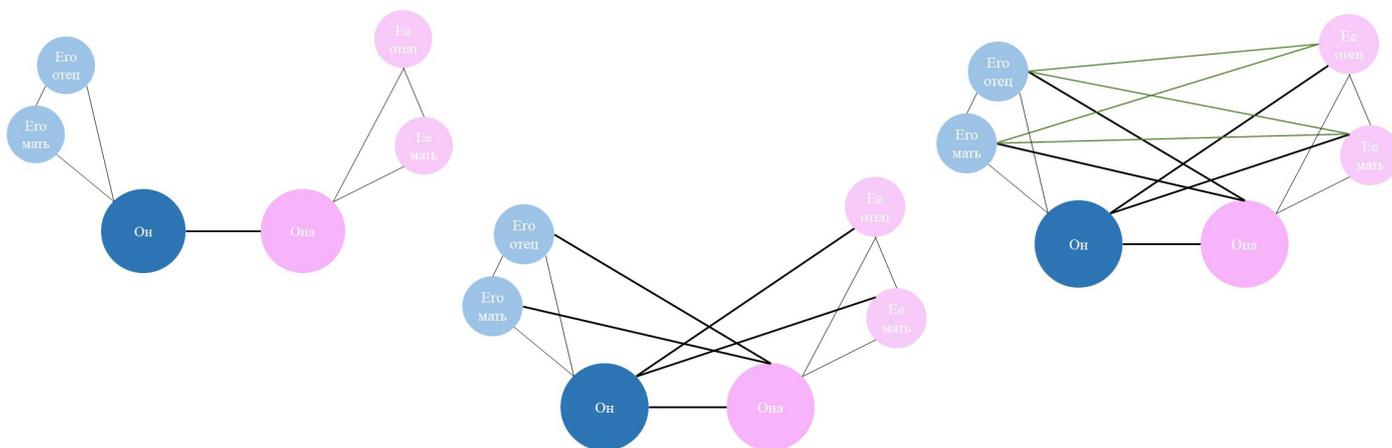


Рис. 2. Пример пересечения сетей будущих супругов

Мы наблюдаем, таким образом, увеличение плотности сети свойства, созданной из сетей родства. Хотя мы изобразили невзвешенную сеть, роль силы связей может быть вычленена из интервью. Категория «принятие», являющаяся в нарративе девушки предполагаемым результатом обозначенного расширения сети, говорит об изменении связей в сети на *качественном уровне*, то есть предполагается движение к усилению свойственных связей.

В следующем фрагменте интервью потребность в знакомстве с родителями также являет себя через направленность связей в будущее, которая тоже следует из серьёзности намерений:

*То есть одно дело, когда мы просто встречаемся, не вижу смысла знакомить, а когда я понимаю, что из этого общения и отношений будут дальнейшие действия, более серьёзные, то есть, я понимал, что нужно познакомиться будет, чтобы родители понимали — это всё серьёзно, и знали, с кем я вообще, что, где, когда (Анатолий, 26 лет).*

<sup>11</sup> Мы строим графы именно для названного этапа отношений, так как на нём особое внимание уделяется формированию сильных связей, что и требует подобной иллюстрации.

<sup>12</sup> Свойство — отношение родственников одного из супругов к другому и к его родственникам.

Ещё одна информантка говорит об этом так:

*Раньше мне больше казалось, что брак — это вот вы вдвоём. Но даже тогда я понимала, что у Пети всегда будет мама, сестра у него есть, дядя, ну, в общем, родственники. Это люди, которые его вырастили, и они с моим появлением никуда не денутся. И мне придётся — не в каком-то плохом смысле, но придётся — их принять, с ними познакомиться, встречаться на общих праздниках, возможно, куда-то поехать. Короче, они не исчезнут из жизни, будем общаться (Лариса, 22 года).*

В приведённых фрагментах интервью фигурирует осмысление пересечения сетей как вектора, который задаётся на будущее. Более того, информантка Лариса противопоставляет «атомизированный» взгляд на брак («брак — это вот вы вдвоём») представлениям о браке как о неизбежно встроенном в сети родства, в сильные связи, выстраиваемые сперва через знакомство до брака, а далее — через совместное общение и взаимодействие. За этими действиями можно увидеть движение по континууму слабых — сильных связей от создания слабой связи к её усилению.

Таким образом, говоря о необходимости пересечения сетей, усиления связей с сетью родства, информанты выражали нежелание дальнейшей мобильности. Молодые люди осознавали, что на тех отношениях, в которых они состоят сейчас, они и хотят остановиться, не искать других<sup>13</sup>. Именно такие отношения осмысляются как серьёзные. Именно из осознания нежелания мобильности следует определённый набор действий по пересечению сетей родства (прежде всего, знакомство с родителями), движение по континууму сильных — слабых связей в сторону сильных. Фрагмент из интервью, приведённый ниже, описывает эту последовательность очень чётко:

*Просто мы узнали друг друга, решили, что надо переходить на следующий этап, что-то уже больше... И помню, в какой-то выходной купили торт и я говорю: «Поехали к моим родителям, познакомимся» (Анастасия, 22 года).*

## **Негативные отношения в родительской семье — затруднение пересечения сетей родства до брака**

Однако, несмотря на то что у многих информантов наблюдалось устремление к сильным связям с сетью родства второй половинки на континууме сильных — слабых связей, были и те участники исследования, которые относились к этому движению не столь позитивно. Необходимо подробнее рассмотреть параметры тематической выборки, которые, как мы полагаем, могут выступать условными модераторами отношения к тому, стоит ли вообще, а также когда и как пересекать сети будущих супругов на этапе добрачных отношений. Безусловно, мы не можем проверить, как те или иные характеристики информантов связаны или повлияли на построение и развитие сильных и слабых связей во время добрачных отношений, ввиду дизайна исследования. Однако мы способны проследить, как информанты осмыслили те или иные параметры в свете отношений с будущими супругами и тем самым выдвинуть предположения для дальнейшего анализа.

Анализ нарративов информантов с точки зрения упомянутых ранее переменных (факт развода родителей, воцерковлённость, географическая мобильность) обнаружил, что эти переменные помогают

<sup>13</sup> Здесь, конечно, нужно учесть, что мы имеем дело с нарративами о прошлом, то есть с историями людей, для которых выбор супруги или супруга уже свершился, но информанты вынуждены рассказывать о нём как о ещё не свершившемся, что придаёт определённые особенности их нарративам. В целом нарративы о вступлении в брак, особенно о знакомстве, не лишены романтизации и мифологизации [Голева 2020: 198], что важно учитывать при использовании интервью для реконструкции событий.

различать нарративы через другую, наиболее важную переменную — характер отношений в родительской семье, который сложился у информанта ещё до знакомства с будущим супругом или супругой. У всех информантов, где с семьёй отношения описаны, скорее, в негативном ключе, движение по континууму слабых — сильных связей оказывалось затруднено. Зачастую родственные связи таких информантов не прорабатывались как сильные с детства или же информанты сталкивались с ценностными расхождениями внутри своей сети родства (так было с одной парой, которая не была понята родителями ввиду смены религиозных взглядов), либо у них была низкая степень доверия родителям ввиду «гиперопеки» и иных причин. Так, один из информантов называет знакомство с родителями опасным моментом ввиду того, что отношения с ними осмысляются им как не самые гладкие:

*У меня и родители о моих отношениях узнавали обычно, когда уже не имело смысла их скрывать. Не то чтобы я прямо специально скрывал, но как-то у нас дома не принято спрашивать, что да как <...> Для меня знакомство с родителями — опасный момент, потому что я всегда был не очень доволен домашним ремонтом, порядком в доме, в принципе, домашней атмосферой, и познакомиться с родителями это в некотором роде как ёжик: показать пузико, приоткрыть что-то интимное, что-то, что меня, может быть, даже показывает не с самой лучшей стороны. Такой акт доверия... (Андрей, 25 лет).*

Интервью с женой информанта, которая до встречи с ним пережила семейный кризис, также показывает, как негативные отношения с родителями тормозили пересечение сетей; родители девушки не только не были знакомы с её второй половинкой до предложения руки и сердца, но даже не знали об этих отношениях:

*После того, как он сделал мне предложение, вместе поехали в Крым, а потом сообщили его отцу. То есть моя мама узнала почти сразу, после того как я свалилась с кольцом, пришлось рассказывать с самого начала. Да, я скрывала наши отношения. И уже после нашей совместной поездки в Крым мы сообщили нашим маме и папе (Мария, 25 лет).*

Далее та же информантка, рассказывая о крёстном, обозначает отсутствие в её семье склонности к усилению родственных связей, причём разрыв с семьёй крёстного явно произошёл через разрыв связи с родителями, которые сами с крёстным общаются. Более того, девушка придаёт роль и географической удалённости родственников:

*С дядей, с семьёй брата моей мамы, мы не близки, несмотря на то что это мой крёстный, как-то совершенно не близки. Мои родители часто общаются, папа почти каждую неделю ездит на дачу, поддерживают отношения. Я — нет. Не пересекаемся практически, почти чужие люди. В этом смысле я из такой очень нуклеарной семьи, где остальные родственники, всякие троюродные, большинство не в Москве живут, а в разных городах России и Беларуси. Непросто поддерживать эту связь. Мой круг в основном состоит из коллег и друзей (Мария, 25 лет).*

Ещё одна информантка рассказывает, что пересечение их с будущим супругом сетей родства тормозила такая негативная черта семейных отношений, как различие религиозных взглядов, в чём в данном случае проявился параметр воцерковлённости. Но чем ближе становились эти взгляды (сближение началось уже после заключения брака), тем больше пересекались сети. Отсутствие поддержки пары со стороны членов сетей будущих супругов ввиду различий в мировоззрениях, таким образом, тормозило движение по континууму слабых — сильных связей:

*И после того, как [мама мужа]. воцерковилась, мы встретились. То есть почему люди хотят отгородиться: они не готовы... Опять-таки, когда ты приходишь к Богу, ты не можешь ис-*

*крепне поговорить со своими родственниками, и они не могут искренне поддержать тебя. Но я ничего не боялась, мне очень хотелось, чтобы родители познакомились. До сих пор, повторяюсь, свёкр не видел ни моих родителей, ни меня. Но я считаю, тоже какой-то Божий промысел. Он был атеистом, и он последние года начал воцерковляться по молитвам моей свекрови, мамы Виктора. Она, конечно, колоссальную работу провела. Господь её направил. Она и молится, и ведёт совсем другую жизнь, и я вижу, как исправляется и преображается человек на наших глазах, совсем другой становится. По-видимому, наступает время к встрече, когда его родители будут готовы, и моя родня потихонечку воцерковилась за это время (Вероника, 33 года).*

Таким образом, движение по континууму слабых — сильных связей при пересечении сетей родства имеет временную протяжённость: у кого-то оно начинается в начале этапа отношений, у кого-то сильно позже.

Противоречия в отношениях с родителями могли вызывать препятствия к пересечению сетей со стороны самих родителей. Так, у кого-то отношения с единственным родителем (с отцом) таковы, что тот не настроен знакомиться:

*Это она хотела: «Познакомь меня, познакомь с твоим отцом тоже». Я-то познакомлю, но просто у меня отец в таком ключе, что, [дескать], зачем ты меня знакомишь... Он, в принципе, был не в восторге от того, что я в очередной раз... Что у меня серьёзные отношения. Что это может привести к таким же последствиям, что были до этого<sup>14</sup> (Кирилл, 28 лет).*

Отношения информанта с отцом в этом случае едва ли можно назвать крепкими («А с отцом так, не особо, с отцом очень-очень редко созваниваемся»); причём с характером отношений в нарративе информанта далее связываются такие признаки, как развод отца и матери (информант жил в детстве преимущественно с бабушкой), а также географическая удалённость от отца. Интересно, что молодой человек всё же обозначил отца как сильную связь на диаграмме, потому что отец для него — это человек, который всегда поможет. Такое противоречие вновь говорит о недостаточности применения количественных оценок силы связи без её интерпретации.

Таким образом, устанавливая связи с сетью родства будущего супруга, пересекая тем самым эти сети, двигаясь по континууму слабых — сильных связей, информанты ориентировались на уже существующие связи. Если родственные связи в собственной семье информанта не были сильны изначально, то и движение к «сильному полюсу» континуума было затруднено. Наблюдается своего рода зависимость от колеи (*path dependency*) в процессе этого движения.

Можно задаться вопросом, что же всё-таки сделало брак данных пар возможным, если пересечение их сетей родства было затруднено сложными отношениями с родителями. Однако возможность заключения брака не связывается нами с упомянутым пересечением напрямую. Это пересечение играет роль в брачной траектории, но не определяет сам факт регистрации союза. В современном обществе, представляющем обретение пары как личный выбор, вступление в брак может произойти сугубо индивидуально (в частности, сами информанты рассказывали о знакомых, которые могли расписаться в МФЦ без торжества, не уведомив никого из окружения). Тем не менее пересечение сетей задаёт вектор встроенности в сети на будущее, и, вероятно, последствия затруднений данного пересечения также будут проявляться уже в браке, о чём ещё будет сказано в заключении.

<sup>14</sup> Имеется в виду развод.

## Свадьба и сплывающий социальный капитал

Перейдём к последнему этапу брачной траектории — к свадьбе. Прежде всего, на этом этапе проявилась роль родственных связей и сплывающего социального капитала. Она в подавляющем большинстве случаев связывается с финансовой помощью родителей:

*Родители дали нам деньги на свадьбу (Лариса, 22 года).*

*Денежно помогали родители, бабушка с дедушкой, в общем, семьи. Семьи помогали финансово (Пётр, 27 лет).*

*Материально очень здорово помогли родители (Мария, 25 лет).*

Респондент. *А кто-то из вашего окружения вам помогал организовывать свадьбу?*

Интервьюер. *Родители. Только родители, мне кажется, да.*

Респондент. *А как?*

Интервьюер. *Финансово (Аслан, 22 года).*

За кругом родственных связей, прежде всего за родителями, закрепляется роль оказания финансовой помощи в организации свадьбы (хотя, конечно, только деньгами эта помощь не ограничивается. Так, например, одной из пар мама жены приготовила свадебный праздничный обед, а кому-то младшая сестра жены нарисовала посадочные карточки в ресторан). Материальные ресурсы на организацию свадьбы — это тот экономический капитал, который можно конвертировать из сплывающего социального капитала, то есть получить путём задействования помощи со стороны родственников. Нарратив девушки ещё из одной пары показывает, что родственные сети облегчают путь к браку на этапе свадьбы и даже могут ускорить брачную траекторию: без сплывающего социального капитала пара могла так и остаться на этапе сожительства (это подтверждает тезис об откладывании брака из-за нехватки средств, обозначенный ранее [Regnerus 2020: 126–150]):

*И такой момент, что с семьёй проще. Если бы нам родители не дали денег, это все очень сильно отложилось бы, потому что мы бы копили деньги... Семья — люди, которые стоят у тебя за спиной, тебя поддерживают во всех сферах жизни морально и финансово (Лариса, 21 год).*

Примечательно, что о финансовой помощи родителей в организации свадьбы информанты зачастую говорили как о чём-то естественном, часто даже не упоминая о факте родительской помощи, а вспоминая о нём лишь при ответе на соответствующий уточняющий вопрос о помощи кого-либо из окружения в организации свадьбы. Даже те информанты, чьи отношения с родителями были, скорее, негативными, рассчитывали на такую помощь и получали её. Быть может, мы столкнулись со свойствами нашей стране особенностями реципрокного обмена внутри сетей родства, особенно сети «родители — дети», при котором социальный капитал конвертируется в ресурсы еды, денег, помощи и т. д. и идёт от старшего поколения к младшему сравнительно неэквивалентно [Барсукова 2005], и именно эта предполагаемая неэквивалентность и выражается в ощущении естественности. При этом о финансовой помощи как о чём-то естественном говорили все информанты вне зависимости от близости их отношений с семьёй, что указывает на устойчивость предполагаемой неэквивалентной реципрокации к характеру отношений в сети.

## Заключение

Таким образом, начав с сопоставления рынка труда и «брачного рынка», оттолкнувшись от теории Грановеттера, мы выявили, как осмысляют для себя роль укоренённости в своих брачных траекториях женатые и замужние россияне 18–40 лет, что потребовало от нас отчасти антропологической работы со связями и сетями, в том числе родственными. Были рассмотрены такие этапы траекторий, как знакомство, отношения и свадьба. На этапе знакомства для опрошенных индивидов основную роль играли слабые связи, причём те, которые создаются благодаря членству в сообществах социальных сетей в Интернете. Таким образом, хотя отношения в эпоху модерна озаменовались атомизированностью, дискурсом «личного выбора» и великой трансформацией, сегодня технологии как будто вновь соединили нас как членов общества, подчас для нас самих невидимо. Сегодня мы как будто возвращаемся к модели глубоко сплочённого общества, но теперь на уровне социальных сетей в Интернете. Это отражает тезис С. Милгрэма о «малых мирах» [Milgram 1967]. Более того, мы видим, что в современности такие миры-сети становятся ещё более малыми и даже превращаются в один «большой малый мир». Быть может, развивая концепцию современного общества как общества с органической солидарностью, мы уже можем говорить о *цифровой солидарности*, внешне как будто разобщающей, но имеющей свои солидаризирующие сетевые эффекты, что видно на примере анализа роли социальных сетей на пути пар к браку.

На этапе отношений роль слабых связей сокращается, уступая место пересечению сетей родства будущих супругов: знакомству с родителями и родственниками, последующему взаимодействию с ними. Мы тем самым наблюдаем движение по континууму слабых — сильных связей в сторону сильных. При этом родственные связи становятся источником социального капитала, передавая человеку информацию о будущем супруге. Пересечение сетей затрудняется в случае негативных отношений в родительской семье человека. Таким образом, наблюдается своего рода зависимость от колеи при движении по континууму к сильным связям: если таковые не были сформированы в семье человека, они труднее будут формироваться в новой сети будущего свойства. А для брака, что следует из самой его логики, такое затруднение пересечения сетей может быть критично, ведь увеличение плотности сети, усиление связей, как мы предполагаем, противоречит мобильности (разводу). В современном обществе вступление в брак может произойти сугубо индивидуально, но последствия затруднений пересечения сетей родства до брака могут дать о себе знать уже в браке. На рынке труда, если работник окружил себя сильными связями, он с меньшей вероятностью сможет сменить работу на более перспективную. Однако если будущий супруг или супруга проделают то же самое с сетью родства своей второй половинки, будет, по-видимому, снижена вероятность развода пары. Безусловно, эта гипотеза нуждается в дальнейшем изучении. Но уже сейчас мы имеем исследования о влиянии сплочённости сетей родства на пару как на диаду; опираясь на эти исследования (например, на работу Е. Ботт [Bott 2001]) можно начать проверку нашего предположения.

На этапе свадьбы родственные связи оказываются источником сплавивающего социального капитала, который конвертируется в финансовые потоки, помогающие организовать торжество. Такая конвертация может даже способствовать самому заключению брака. При этом мы предполагаем неэквивалентность данного реципрокного обмена, который является независимым от характера отношений в родительской семье.

Также удалось критически осмыслить и сам инструментарий сильных и слабых связей: едва ли переменную силы связи возможно применять как бинарную, особенно в рамках качественного исследования; интерпретации человеческих отношений столь разнообразны, что сила связи представляет собой, скорее, континуум, где слабые и сильные связи являются полюсами. Более того, в процессе анализа фокус подчас смещался с оппозиции «слабые — сильные» на оппозицию «родственные — неродствен-

ные» связи. Из сети человека после знакомства с предполагаемым брачным партнёром оказываются исключены не только слабые связи, но и друзья, хотя такие связи, как правило, считаются сильными. Можно допустить, что в российском контексте движение по континууму слабых — сильных связей подразумевает специфические связи, именно родственные, а не дружеские. Изучение брачных траекторий с помощью сетевой оптики в нашей стране, вероятно, требует гораздо большей проработки такого концепта, как родство (*kinship*), и особенно внимательного анализа самых разных конфигураций таких сетей, что уже отмечается в сетевых исследованиях [Барсукова 2005: 14].

В целом сетевой подход позволяет нам увидеть в процессе вступления в брак то, что не замечает атомизированная оптика, рассматривающая путь к браку как дело одних лишь участвующих в этом индивидов, если не как рынок автономных агентов. Сетевой анализ показал нам, что *люди похожи заранее*, что даже когда они совершают свой личный выбор на так называемом брачном рынке, выбор этот во многом уже предопределён конфигурацией их сетей. В одном из отечественных исследований нарративов о пути к браку говорится, что «вопрос о том, как происходит переход от одной стадии процесса вступления в брак к другой» всё ещё «остаётся открытым» [Голева 2020: 199]. Быть может, нам удалось предложить ответ на данный вопрос, используя сетевую оптику.

Сказать стоит и об ограничениях и перспективах данной работы. За рамками нашего исследования остались те интересные факты из нарративов информантов, которые не проявили себя ярко, но тем не менее нуждаются в дальнейшем изучении через сетевую оптику. Это, например, феномен знакомства в специальном проекте по созданию семьи, который можно было бы рассмотреть как кейс. Также перспективы имеет и сравнение тесных негородских и городских сообществ, а, согласно антропологическим работам, там очень по-разному формируются сети родства между семьями [Bott 2001: 99].

Мы начали нашу работу с сопоставления «брачного рынка» и рынка труда, однако эмпирический анализ завёл нас вглубь изучения отношений человеческих сообществ и вовсе не потребовал от нас использования метафоры рынка. Быть может, сетевой подход и акцент на анализе сильных родственных связей на пути к браку станут способом преодоления той «великой трансформации» романтических отношений, на которой мы тем больше настаиваем, чем больше обсуждаем её как исследователи, зачастую рассматривая поиск пары как атомизированный процесс.

## Приложение

Таблица П.1

### Поговорим о семье, браке, одиночестве. Как Вы считаете, что из перечисленного предпочтительнее в наши дни? (один ответ)

Предложенные ответы	Доля от общего числа опрошенных по годам, %				
	1989 г.*	2014 г.	2017 г.	2019 г.	2021 г.
Вступить в брак и жить в семье	89	79	78	77	71
Жить в семье, но официально не регистрировать брак**	—	—	12	11	10
Вступить в фиктивный брак, но жить одному**	—	—	1	1	2
В брак не вступать и жить одному (одной)	4	12	5	7	11
Затрудняюсь ответить	7	9	4	4	6

\* В 1989 г. массовый опрос проходил по репрезентативной всероссийской выборке городского и сельского населения от 16 лет; объём выборки — 1474 респондента.

\*\* В 1989 и 2014 гг. данные варианты ответов не предлагались.

Таблица П.2

**Как россияне строят крепкие отношения. Сейчас у Вас есть «вторая половина» или нет? Если есть, то, где Вы познакомились со своей второй половиной? (до трёх ответов)**

Варианты ответа	Доля от общего числа опрошенных по годам, %
В кругу общих друзей	27
На работе, учёбе	24
На улице	7
В барах, дискотеках, ресторанах	4
В Интернете	5
В клубах по интересам, секциях, на курсах — танца, фотографии, иностранных языков и т. д.	2
В транспорте	1
На концерте, в театре	1
В спортклубах, фитнес-центрах	1
В библиотеке	1
На отдыхе	1
Жили рядом	1
Нет второй половины; нигде, ещё не встретил её (его)	25
Другое	1
Затрудняюсь ответить	1

Таблица П.3

**Как бы Вы оценили эффективность, результативность этих способов устроить личную жизнь? Если Вы к ним никогда не прибегали, то предположите, как Вам кажется, насколько они эффективные (один ответ, % от всех опрошенных)**

Варианты ответа	2013	2015	2018	2018	
				Был личный опыт	Не было личного опыта
<b>Помощь друзей, родственников</b>					
Эффективный способ	—	58	63	81	58
Неэффективный способ	—	24	27	16	30
Затрудняюсь ответить	—	18	10	3	12
<b>Знакомство и общение в Интернете, социальных сетях, на сайтах знакомств и т. д.</b>					
Эффективный способ	25	31	34	58	29
Неэффективный способ	47	50	51	37	57
Затрудняюсь ответить	28	19	15	5	17

Источник: [ВЦИОМ 2018].

## Характеристики информантов

Таблица П.4

Номер	Имя в исследовании	Пол	Возраст	Возраст вступления в брак	В разводе родители?	Воцерковлён или нет?	Опыт мобильности?
1	Лариса	Ж	22	21	Нет	Нет	Нет
2	Пётр	М	27	27	Да	Нет	Да
3	Алиса	Ж	21	20	Нет	Нет	Нет
4	Кирилл	М	28	27	Да	Нет	Да
5	Андрей	М	25	23	Нет	Да	Нет
6	Мария	Ж	24	22	Нет	Да	Нет
7	Надежда	Ж	20	19	Нет	Да	Да
8	Аслан	М	22	21	Да	Да	Да
9	Анатолий	М	26	26	Нет	Нет	Нет
10	Екатерина	Ж	21	21	Нет	Нет	Да
11	Георгий	М	24	20	Да	Нет	Да
12	Анастасия	Ж	22	18	Нет	Нет	Да
13	Максим	М	37	35	Да	Да	Да
14	Любовь	Ж	29	27	Нет	Да	Нет
15	Виктор	М	38	30	Нет	Да	Да
16	Вероника	Ж	33	25	Нет	Да	Да

## Литература

- Акерлоф Д. А. 1994. Рынок «лимонов»: неопределённость качества и рыночный механизм. *THESIS*. 5: 91–104.
- Аронсон П. 2021. *Любовь. Сделай сам. Как мы стали менеджерами своих чувств*. М.: Individuum.
- Артамонова А. В., Митрофанова Е. С. 2016. Сожительства в России: промежуточное звено или легитимный институт. *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*. 1: 126–145.
- Барсукова С. Ю. 2005. Сетевые обмены российских домохозяйств: опыт эмпирического исследования. *Социологические исследования*. 8: 34–45.
- ВЦИОМ. 2010. *Любовь или одиночество: чего больше в жизни россиян?* URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/lyubov-ili-odinochestvo-chego-bolshe-v-zhizni-rossiyan>
- ВЦИОМ. 2018. *Любовь нечаянно нагрянет?* URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/lyubov-nechayanno-nagryanet>
- ВЦИОМ. 2020. *Как россияне строят крепкие отношения*. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/kak-rossiyane-stroyat-krepkie-otnosheniya>
- ВЦИОМ. 2021а. *Брак, совместная жизнь, брачный возраст: в поисках оптимальной модели*. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/brak-sovmestnaja-zhizn-brachnyi-vozrast-v-poiskakh-optimalnoi-modeli>
- ВЦИОМ. 2021b. *От брака до развода: 1990–2021*. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/ot-braka-do-razvoda-1990-2021>
- Галицина К. В., Калиновская П. А., Хворостянова О. Ю. 2022. Онлайн-дейтинг: рынок или базар? Процесс поиска брачной пары на православном сайте знакомств. *Экономическая социология*. 23 (2): 34–52. URL: <https://ecsoc.hse.ru>
- Гирц К. 2004а. Базарная экономика: информация и поиск в крестьянском маркетинге. *Журнал социологии и социальной антропологии*. 7 (3): 153–160.
- Гирц К. 2004б. *Интерпретация культур*. Перев. с англ. М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН).
- Голева М. А. 2020. Как молодые люди осмысливают вступление в брак? Истории о знакомстве и свадьбе в интервью молодых супругов. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 5: 186–203.
- Голева М. А., Павлюткин И. В. 2016. Социальные сети и рождаемость. *Экономическая социология*. 17 (1): 83–91. URL: <https://ecsoc.hse.ru>
- Грановеттер М. 2002. Экономическое действие и социальная структура: проблема укоренённости (перев. с англ. М. С. Добряковой, науч. ред. В. В. Радаев). *Экономическая социология*. 3 (3): 44–58. URL: <https://ecsoc.hse.ru>

- Грановеттер М. 2009. Сила слабых связей (перев. с англ. З. В. Котельниковой, науч. ред. В. В. Радаев, Г. Б. Юдин). *Экономическая социология*. 4 (10): 31–50. URL: <https://ecsoc.hse.ru>
- Иллуз Е. 2020. *Почему любовь ранит? Социологическое объяснение*. Москва; Берлин: Директмедиа Паблишинг.
- Интерфакс. 2021. В необходимости брачного контракта уверены более трети россиян. URL: <https://www.interfax-russia.ru/kaleidoscope/v-neobhodimosti-brachnogo-kontrakta-uvereny-bolee-treti-rossiyan>
- Любинарская Н. 2022. Разум vs. чувства: возникновение новой экологии выбора в романтической сфере индивида. *Экономическая социология*. 23 (4): 96–106. URL: [https://ecsoc.hse.ru/2022-23-4/annot.html#doc\\_776564786](https://ecsoc.hse.ru/2022-23-4/annot.html#doc_776564786)
- Поланьи К. 2018. *Великая трансформация. Политические и экономические истоки нашего времени*. СПб.: Алетейя.
- Рощина Я. М., Рощин С. Ю. 2006. *Брачный рынок в России: выбор партнёра и факторы успеха*. М.: Изд. дом ВШЭ.
- ФОМ. 2015. *Браки «по знакомству»*. URL: <https://fom.ru/TSennosti/12064>
- Axinn W., Arland T. 1996. The Influence of Parents' Marital Dissolutions on Children's Attitudes Toward Family Formation. *Demography*. 1 (33): 66–81.
- Bauman Z. 2003. *Liquid Love*. Cambridge: Polity Press.
- Baxter J., Haynes M., Hewitt B. 2010. Pathways into Marriage: Cohabitation and the Domestic Division of Labor. *Journal of Family Issues*. 31 (11): 1507–1529.
- Beck U. 1992. *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: SAGE Publications.
- Becker G. A. 1991. *Treatise on the Family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Becker G. A. 1997. *The Economic Approach to Human Behavior*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bernardi L. 2003. Channels of Social Influence on Reproduction. *Population Research and Policy Review*. 22 (5/6): 527–555.
- Billari F. C. et al. 2007. The “Wedding-Ring”: An Agent-Based Marriage Model Based on Social Interaction. *Demographic Research*. 17 (3): 59–81.
- Bolibar M. 2016. Macro, Meso, Micro: Broadening the ‘Social’ of Social Network Analysis with a Mixed Methods Approach. *Qual Quant*. 50 (5): 2217–2236.
- Bott E. 2001. *Family and Social Network. Roles, Norms and External Relationships in Ordinary Urban Families*. Oxon: Routledge.
- Bourdieu P. 1983. Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel R. (ed). *Soziale Ungleichheiten*. Göttingen: Schwartz.

- Bourdieu P. 1986. The Forms of Capital. In: Richardson J. G. (ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood; 241–258.
- Bryman A. 2016. *Social Research Methods*. 5th edn. London: Oxford University Press.
- Burt R. 1992. *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge, MA; London: Harvard University Press.
- Cate R. 1979. *Pathways to Marriages: Toward a Typology of Premarital Relationships*. Dissertation, Universe Microfilms International.
- Cocks H. 2015. *The Pre-History of Online Dating. Online Courtship: Interpersonal Interactions Across Borders*. Amsterdam: Institute of Network Cultures.
- Diewald M., Mayer K. 2009. The Sociology of the Life Course and Life Span Psychology: Integrated Paradigm or Complementing Pathways? *Advances in Life Course Research*. 14 (772): 5–14.
- Erola J., Härkönen J., Dronkers J. 2012. More Careful or Less Marriageable? Parental Divorce, Spouse Selection and Entry into Marriage. *Social Forces*. 90 (4): 1323–1345.
- Giddens A. 1992. *The Transformation of Intimacy: Sexuality, Love and Eroticism in Modern Societies*. Cambridge: Polity Press.
- Gillis J. 1985. *For Better, for Worse: British Marriages, 1600 to the Present*. Oxford: Oxford University Press.
- Glaser B. 1978. *Theoretical Sensitivity: Advances in the Methodology of Grounded Theory*. Mill Valley, CA: Sociology Press.
- Grace K., Sweeney S. 2014. Pathways to Marriage and Cohabitation in Central America. *Demographic Research*. 30 (6): 187–226.
- Granovetter M. 1995. *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Häuberer J. 2010. *Social Capital Theory: Towards a Methodological Foundation*. Heidelberg: VS Research.
- Heino R., Ellison N., Gibbs J. 2010. Relationshopping: Investigating the Market Metaphor in Online Dating. *Journal of Social and Personal Relationships*. 27 (4): 427–447.
- Juozeliūnienė I. 2021. Visual Family Research Methods. In: Castrén A.-M. et al. (eds) *The Palgrave Handbook of Family Sociology in Europe*. Cham: Palgrave Macmillan; 133–156.
- Kalmijn M., Flap H. 2001. Assortative Meeting and Mating: Unintended Consequences of Organized Settings for Partner Choices. *Social Forces*. 79 (4): 1289–1312.
- Kalminov M. 1994. Assortative Mating by Cultural and Economic Occupational Status. *American Journal of Sociology*. 100 (2): 422–452.
- Lai G. 2008. Marriage, Gender and social Capital. In: Lin N., Erickson B. (eds) *Social Capital: An International Research Program*. Oxford: Oxford University Press; 342–363.

- Lin N. 2001. *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mare R. 1991. Five Decades of Educational Assortative Mating. *American Sociological Review*. 1 (56): 15–32.
- Milgram S. 1967. The Small-World Problem. *Psychology Today*. 1 (1): 61–67.
- Oppenheimer V. 1997. Women's Employment and the Gain to Marriage: The Specialization and Trading Model. *Annual Review of Sociology*. 23: 431–453
- Regnerus M. 2020. *The future of Christian Marriage*. Oxford: Oxford University Press.
- Rijt A., Buskens V. 2006. Trust in Intimate Relationships: The Increased Importance of Embeddedness for Marriage in the United States. *Rationality and Society*. 18 (2): 123–156.
- Stone L. 1977. *The Family, Sex and Marriage in England 1500–1800*. London: Weidenfeld & Nicolson.
- Surra C. 1985. Courtship Types: Variations in Interdependence between Partners and Social Networks. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2 (49): 357–375.
- Wasserman S., Faust K. 1994. *Social Network Analysis: Methods and Applications*. New York: Cambridge University Press.
- Wellman B. 1988. Structural Analysis: From Method and Metaphor to Theory and Substance. In: Wellman B., Berkowitz S. D. (eds) *Social Structures: A Network Approach*. Cambridge: Cambridge University Press; 19–61.
- Widmer E. D. et. al. 2008. Introduction. In: Widmer E. D., Jallinoja R. (eds) *Beyond the Nuclear Family: Families in a Configurational Perspective*. Bern: Peter Lang AG; 1–12.

## DEBUT STUDIES

Polina Alekseeva

# Young Russians' Pathways to Marriage: The Role of Networks

ALEKSEEVA

(KALINOVSKAYA), Polina — laboratory assistant at the Sociology of Religion Research Laboratory, St. Tikhon's Orthodox University, Moscow, Russia. Address: 23B, Novokuznetskaya str., Moscow, 115184, Russian Federation.

Email: [p.kalinovskaya@mail.ru](mailto:p.kalinovskaya@mail.ru)

## Abstract

How do young Russians get married? With the second demographic transition and the "great transformation", individualization and marketization of romantic relationships, the pathway to marriage seems to be reminiscent of a job search. The latter, according to Granovetter, is characterized by "the strength of weak ties". But if the labor market implies mobility and career building, marriage logic denies them—scarcely do people get married in order to get divorced and build "marriage careers". This controversy makes Granovetter's theory ambivalent in the marriage search field. So, this paper aims at uncovering the role weak and strong ties play in young Russians' marriage trajectories. 16 biographic interviews were conducted and concentric sector method and thematic coding were used. Although

weak ties, especially those on Internet, showed their importance at the first meeting stage, yet further pathway to marriage required kinship network overlap and moving from weak to strong ties. Kinship ties were also a source of social capital, giving information about the future spouse. Network overlap, however, could be complicated by negative relationships one had in their parental family. This implies "path dependency": if strong ties had not been built in one's parental family, it would be difficult to build them in a new affinity network. As for the marriage celebration stage, once again kinship networks and bonding social capital played an important role with the latter having been converted into financial resources. So, having begun the analysis with Granovetter's theory, we then moved to network analysis in an anthropological manner, paying specific attention to the strong tie formation process and kinship networks. Keywords: networks; embeddedness; pathways to marriage; network approach; weak ties; strong ties; social capital; marriage market.

## Acknowledgements

The project was supported by the Russian Science Foundation in a form of a grant (project № 18-78-10089, <https://rscf.ru/en/project/18-78-10089/>). The grant was given to Saint Tikhon's Orthodox University. The author expresses gratitude to Ivan Pavlutkin for help with conducting this research and to the St. Tikhon's Orthodox University "Sociology of Religion" research seminar group for useful comments.

## References

- Akerlof G. (1994) Rynok "limonov": neopredelennost' kachestva i rynochnyy mekhanizm [The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism]. *THESIS (Theory and History of Economic and Social Institutions and Systems) = THESIS: teoriya i istoriya ekonomicheskikh i sotsial'nykh institutov i system*, no 5, pp. 91–104 (in Russian).
- Aronson P. (2021) *Lyubov': Sdelai sam. Kak my stali menedzherami svoikh chuvstv* [Love: Do-It-Yourself. How We Became Managers of Our Feelings], Moscow: Individuum (in Russian).

- Artamonova A., Mitrofanova E. (2016) Sozhitel'stva v Rossii: promezhutochnoe zveno ili legitimnyy institute [Cohabitation in Russia: Intermediate or Legitimate Institute?]. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal (Public Opinion Monitoring) = Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i social'nye peremeny*, no 1, pp. 126–145 (in Russian).
- Axinn W., Arland T. (1996) The Influence of Parents' Marital Dissolutions on Children's Attitudes Toward Family Formation. *Demography*, vol. 33, no 1, pp. 66–81.
- Barsukova S. (2005) Setevye obmeny rossiyskikh domokhozyyaystv: opyt empiricheskogo issledovaniya [Russian Households' Network Exchanges: Empirical Study]. *Sociological Studies = Sotsiologicheskie Issledovaniya*, no 8, pp. 34–45 (in Russian).
- Bauman Z. (2003) *Liquid Love*, Cambridge: Polity Press.
- Baxter J., Haynes M., Hewitt B. (2010) Pathways into Marriage: Cohabitation and the Domestic Division of Labor. *Journal of Family Issues*, vol. 31, no 11, pp. 1507–1529.
- Beck U. (1992) *Risk Society: Towards a New Modernity*, London: SAGE Publications.
- Becker G. A. (1991) *Treatise on the Family*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Becker G. A. (1997) *The Economic Approach to Human Behavior*, Chicago: University of Chicago Press.
- Bernardi L. (2003). Channels of Social Influence on Reproduction. *Population Research and Policy Review*, vol. 22, no 5/6, pp. 527–555.
- Billari F. C., Prskawetz A., Aparicio B., Fent D. T., Prskawetz A., Aparicio B., Fent D. T. (2007) The “Wedding-Ring”: An Agent-Based Marriage Model Based on social Interaction. *Demographic Research*, vol. 17, no 3, pp. 59–81.
- Bolibar M. (2016) Macro, Meso, Micro: Broadening the ‘Social’ of Social Network Analysis with a Mixed Methods Approach. *Qual Quant*, vol. 50, no 5, pp. 2217–2236.
- Bott E. (2001) *Family and Social Network. Roles, Norms and External Relationships in Ordinary Urban Families*, Oxon: Routledge.
- Bourdieu P. (1983) Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. *Soziale Ungleichheiten* (ed. R. Kreckel), Göttingen: Schwartz.
- Bourdieu P. (1986) The Forms of Capital. *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (ed. J. G. Richardson), New York: Greenwood, pp. 241–258.
- Bourdieu P. (2002) Formy kapitala [The Forms of Capital]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 3, no 5, pp. 60–74. Available at: <https://ecsoc.hse.ru/> (accessed 17 November 2022) (in Russian).
- Bryman A. (2016) *Social Research Methods*, 5th edn., London: Oxford University Press.
- Burt R. (1992) *Structural Holes: The Social Structure of Competition*, Cambridge, MA; London: Harvard University Press.

- Cate R. (1979) *Pathways to Marriages: Toward a Typology of Premarital Relationships*. Dissertation, Universe Microfilms International.
- Cocks H. (2015) *The Pre-History of Online Dating. Online Courtship: Interpersonal Interactions Across Borders*, Amsterdam: Institute of Network Cultures.
- Diewald M., Mayer K. (2009) The Sociology of the Life Course and Life Span Psychology: Integrated Paradigm or Complementing Pathways? *Advances in Life Course Research*, vol. 14 (772), pp. 5–14.
- Erola J., Härkönen J., Dronkers J. (2012) More Careful or Less Marriageable? Parental Divorce, Spouse Selection and Entry into Marriage. *Social Forces*, vol. 90, no 4, pp. 1323–1345.
- FOM. (2015) Braki «po znakomstvu» [Marriage “of Familiarity”]. Available at: [https://fom.ru/TSennosti/1\(2064](https://fom.ru/TSennosti/1(2064) (accessed 1 October 2022) (in Russian).
- Galitsina K., Kalinovskaya P., Khvorostianova O. (2022) Onlayn-deyting: rynek ili bazar? Process poiska brachnoy pary na pravoslavnom sayte znakomstv [Online Dating: Market or Bazaar? The Marriage Partner Search Process on an Orthodox Dating Site]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 23, no 2, pp. 65–90. DOI: [10.17323/1726-3247-2022-2-65-90](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2022-2-65-90) (in Russian).
- Geertz C. (2004a) Bazarnaya ekonomika: informatsiya i poisk v krest'yanskom marketing [The Bazaar Economy: Information and Search in Peasant Marketing]. *The Journal of Sociology and Social Anthropology = Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii*, vol. 7, no 3, pp. 153–160 (in Russian).
- Geertz C. (2004b) *Interpretatsiya kul'tur* [The Interpretation of Cultures], Moscow: Russian Political Encyclopedia (ROSSPEN) Publishing House (in Russian).
- Giddens A. (1992) *The Transformation of Intimacy: Sexuality, Love and Eroticism in Modern Societies*, Cambridge: Polity Press.
- Gillis J. (1985) *For Better, for Worse: British Marriages, 1600 to the Present*, Oxford: Oxford University Press.
- Glaser B. (1978) *Theoretical Sensitivity: Advances in the Methodology of Grounded Theory*, Mill Valley, CA: Sociology Press.
- Goleva M. (2020) Kak molodye lyudi osmyslyayut vstuplenie v brak? Istorii o znakomstve i svad'be v interv'yuu molodkyh suprugov [How Young People Perceive Entry into Marriage: Acquaintance and Wedding Stories from the Interviews with the Newlyweds]. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal (Public Opinion Monitoring) = Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i social'nye peremeny*, no 5, pp. 186–203 (in Russian).
- Goleva M., Pavlyutkin I. (2016) Sotsial'nye seti i rozhdaemost' [Social Networks and Fertility]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 17, no 1, pp. 83–98. Available at: <http://ecsoc.hse.ru> (accessed 1 October 2022) (in Russian).
- Grace K., Sweeney S. (2014) Pathways to Marriage and Cohabitation in Central America. *Demographic Research*, vol. 30, no 6, pp. 187–226.
- Granovetter M. (1995) *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*, Chicago: The University of Chicago Press.

- Granovetter M. (2002) Ekonomicheskoe dejstvie i sotsial'naya struktura: problema Ukorenyonnosti [Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 3, no 3, pp. 44–58. Available at: <https://ecsoc.hse.ru> (accessed 1 October 2022) (in Russian).
- Granovetter M. (2009) Sila slabykh svyazey [The Strength of Weak Ties]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 10, no 4, pp. 31–50. Available at: <https://ecsoc.hse.ru/> (accessed 1 October 2022) (in Russian).
- Häuberer J. (2010) *Social Capital Theory: Towards a Methodological Foundation*, Heidelberg: VS Research.
- Heino R., Ellison N., Gibbs J. (2010) Relationshopping: Investigating the Market Metaphor in Online Dating, *Journal of Social and Personal Relationships*, vol. 27, no 4, pp. 427–447.
- Illouz E. (2020) *Pochemu lyubov' ranit? Sociologicheskoe obyasnienie* [Why Love Hurts: A Sociological Explanation], Moscow; Berlin: Direktmedia Publishing (in Russian).
- Interfaks (2021) *V neobkhodimosti brachnogo kontrakta uvereny bolee treti rossiyan* [More than a Third of Russians are Sure in Marriage Contract Inevitability]. Available at: <https://www.interfax-russia.ru/kaleidoscope/v-neobkhodimosti-brachnogo-kontrakta-uvereny-bolee-treti-rossiyan> (accessed 1 October 2022) (in Russian).
- Juozeliūnienė I. (2021) Visual Family Research Methods. *The Palgrave Handbook of Family Sociology in Europe* (eds. A.-M. Castrén, V. iČesnuitytė, I. Crespi, J.-A. Gauthier, R. Gouveia, C. Martin, A. Moreno Mínguez, K. Suwada), Cham: Palgrave Macmillan, pp. 133–156.
- Kalmijn M., Flap H. (2001) Assortative Meeting and Mating: Unintended Consequences of Organized Settings for Partner Choices. *Social Forces*, vol. 79, no 4, pp. 1289–1312.
- Kalminov M. (1994) Assortative Mating by Cultural and Economic Occupational Status. *American Journal of Sociology*, vol. 100, no 2, pp. 422–452
- Lai G. (2008) Marriage, Gender and social Capital. *Social Capital: An International Research Program* (eds. N. Lin, B. Erickson), Oxford: Oxford University Press, pp. 342–363.
- Lin N. (2001) *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Lyubinarskaya N. (2022) Razum vs. chuvstva: vznikovenie novoy ekologii vybora v romanticheskoy sphere individa [Reason vs Feeling: Appearance of New Ecology of Choice in the Romantic Sphere of the Individual]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 23, no 4, pp. 96–109. DOI: [10.17323/1726-3247-2022-4-96-109](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2022-4-96-109) (in Russian).
- Mare R. (1991) Five Decades of Educational Assortative Mating. *American Sociological Review*, vol. 56, no 1, pp. 15–32.
- Milgram S. (1967) *The Small-World Problem*. *Psychology Today*, vol. 1, no 1, pp. 61–67.
- Oppenheimer V. (1997) Women's Employment and the Gain to Marriage: The Specialization and Trading Model. *Annual Review of Sociology*, vol. 23, pp. 431–453.

- Polaniy K. (2018) *Velikaya transformatsiya. Politicheskie i ekonomicheskie istoki nashego vremeni* [The Great Transformation. Origins of Our Time], St. Petersburg: Aleteya (in Russian).
- Radaev V. (2008) *Ekonomicheskaya sociologiya* [Economic Sociology], Moscow: HSE Publishing House (in Russian).
- Regnerus M. (2020) *The Future of Christian Marriage*, Oxford: Oxford University Press.
- Rijt A., Buskens V. (2006) Trust in Intimate Relationships: The Increased Importance of Embeddedness for Marriage in the United States. *Rationality and Society*, vol. 18, no 2, pp. 123–156.
- Roshchina Ya. M., Roshchin S. Yu. (eds) (2006) *Brachnyi rynek v Rossii: vybor partnera i faktory uspekha* [Marriage Market in Russia: Mate Selection and Success Factors], Moscow: HSE Publishing House (in Russian).
- Stone L. (1977) *The Family, Sex and Marriage in England 1500–1800*, London: Weidenfeld & Nicolson.
- Surra C. (1985) Courtship Types: Variations in Interdependence Between Partners and Social Networks. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 49, no 2, pp. 357–375.
- VCIOM (Russian Public Opinion Research Center). (2010) *Lyubov' ili odinochestvo: chego bol'she v zhizni rossiyan?* [Love or Loneliness: What Dominates in Russians' Lives?]. Available at: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/lyubov-ili-odinochestvo-chego-bolshe-v-zhizni-rossiyan> (accessed 1 October 2022) (in Russian).
- VCIOM (Russian Public Opinion Research Center). (2018a) *Brak i sozhitel'stvo: stavim znak tozhdestva?* [Marriage and cohabitation: time to make equivalent?]. Available at: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/brak-i-sozhitelstvo-stavim-znak-tozhdestva> (accessed 1 October 2022) (in Russian).
- VCIOM (Russian Public Opinion Research Center). (2018b) *Lyubov' nechayanno nagryanet?* [Love Comes out of the Blue?]. Available at: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/lyubov-nechayanno-nagryanet> (accessed 1 October 2022) (in Russian).
- VCIOM (Russian Public Opinion Research Center). (2020) *Kak Rossiyane stroyat krepkiye otnosheniya* [How Russians Build Strong Relationships]. Available at: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/kak-rossiyane-stroyat-krepkie-otnosheniya> (accessed 1 October 2022) (in Russian).
- VCIOM (Russian Public Opinion Research Center). (2021a) *Brak, sovместnaya zhizn', brachnyy vozrast: v poiskakh optimal'noy modeli* [Marriage, Living Together, Marital Age: Looking for an Optimal Model]. Available at: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/brak-sovmestnaja-zhizn-brachnyi-vozrast-v-poiskakh-optimalnoi-modeli> (accessed 1 October 2022) (in Russian).
- VCIOM (Russian Public Opinion Research Center). (2021b) *Ot braka do razvoda: 1990–2021* [From Marriage to Divorce: 1990–2021]. Available at: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/ot-braka-do-razvoda-1990-2021> (accessed 1 October 2022) (in Russian).
- Wasserman S., Faust K. (1994) *Social Network Analysis: Methods and Applications*, New York: Cambridge University Press.

Wellman B. (1988) Structural Analysis: From Method and Metaphor to Theory and Substance. *Social Structures: A Network Approach* (eds. B. Wellman, S. D. Berkowitz), Cambridge: Cambridge University Press.

Widmer E. D., Castrén A.-M., Jallinoja R., Ketokivi K. (2008) *Introduction. Beyond the Nuclear Family: Families in a Configurational Perspective* (eds. E. D. Widmer, R. Jallinoja), Bern: Peter Lang AG, pp. 1–12.

**Received:** October 4, 2022

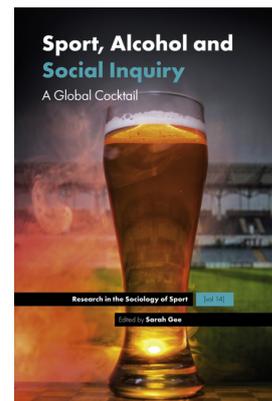
**Citation:** Alekseeva P. (2022) Brachnye traektorii molodykh rossiyan: rol' setey [Young Russians' Pathways to Marriage: The Role of Networks]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sostiologiya*, vol. 23, no 5, pp. 78–108. doi: [10.17323/1726-3247-2022-5-78-108](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2022-5-78-108) (in Russian).

## НОВЫЕ КНИГИ

Ю. Ю. Белова

# По тонкому льду: продвижение алкоголя средствами спорта<sup>1</sup>

Рецензия на книгу: Gee S. (ed.) 2020. *Sport, Alcohol and Social Inquiry: A Global Cocktail* (Research in the Sociology of Sport, vol. 14). Bingley, UK: Emerald Publishing Limited. 178 p.



**Белова Юлия Юрьевна** — кандидат социологических наук, ведущий научный сотрудник Научно-учебной лаборатории политических исследований, научный сотрудник Лаборатории экономико-социологических исследований, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Адрес: 101000, Россия, Москва, ул. Мясницкая, д. 11.

Email: [ybelova@hse.ru](mailto:ybelova@hse.ru)

*Коммерциализация спорта и его последующее превращение в индустрию способствовали проникновению алкоголя в повседневность спортсменов и болельщиков. В сложившихся условиях партнёрство спортивных организаций с алкогольной индустрией стало легитимным явлением и прочно укоренилось в жизни общества, приумножив социальные риски. Вместе с тем в общественном сознании и научном мнении спорт по-прежнему ассоциируется со здоровьем и конструктивным социальным поведением, однако это значение все больше подвергается сомнению. Авторы рецензируемой книги «Sport, Alcohol and Social Inquiry: A Global Cocktail (Research in the Sociology of Sport, vol. 14)» («Спорт, алкоголь и социальные исследования: глобальный коктейль (Исследование по социологии спорта, т. 14)») критикуют сложившуюся ситуацию и косвенно выступают против законодательных послаблений для алкоголя в спорте, ратуя за сохранение его подлинного социального значения. Монография представляет собой пример глубокого социологического анализа современных противоречий в области продвижения алкогольной продукции ресурсами, имеющимися в распоряжении у спорта, на различных уровнях спортивной иерархии в явном или латентном виде. Авторами книги демонстрируется столкновение на почве защиты тех или иных интересов экономических, политических, культурных аспектов взаимодействия государства, алкогольной индустрии, групп болельщиков, спортивных сообществ и сторонников общественного здоровья. Изложение основано на ярких примерах внедрения алкоголя в сферу организации спорта (в том числе большого). Книга охватывает широкую географию, представляя собой сборник кейсов об «алкоголизации спорта» в США, Бразилии, Австралии, Франции, Швеции, Новой Зеландии и Японии.*

**Ключевые слова:** алкоголь; пьянство; спорт; болельщики; спортсмены; социология спорта.

<sup>1</sup> Рецензия подготовлена в рамках проекта «Проблема выбора на современных потребительских рынках», выполненного в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2022 г.

## Введение

Там, где алкоголь интегрируется в повседневную жизнь сообществ спортсменов и болельщиков или вторгается в сферу большого спорта, наблюдается хождение по тонкому льду — эксплуатируется гендерная идентичность, запускаются механизмы социального исключения, обесцениваются смыслы и значения спорта как элемента здорового образа жизни, умножается насилие и появляются жертвы. С помощью примеров, иллюстрирующих, что алкоголь для спортсменов является атрибутом повседневной жизни, редактор книги С. Джи показывает противоречивость общественного восприятия и последствий алкогольного фактора (р. 5). Не случайно, например, публичное обливание спортсменами друг друга шампанским по случаю победы и последующие новостные сюжеты о происшествиях с участием представителей спорта получают противоположные общественные оценки. В свою очередь, пьяные болельщики, с энтузиазмом наполняющие трибуны стадионов, приносящие доходы организаторам мероприятий, с удивительной настойчивостью фигурируют в репортажах с мест массового насилия. Таким образом, алкоголь искажает и делает неустойчивой грань между одобряемым и неодобряемым, дозволенным и недозволенным, безопасным и опасным.

Обобщая мировые исследования о связи спорта с алкоголем (р. 102), авторы монографии фокусируют своё внимание на аспектах, которые наиболее широко представлены в социологической литературе: продвижение алкогольных брендов в спорте и в рекламе о спорте, спонсирование алкогольной индустрией спортивных клубов и мероприятий, рискованное употребление алкоголя членами спортивных сообществ и болельщиками. Все перечисленные темы подробно представлены в главах книги. Книга состоит из введения и десяти глав, последняя из которых выполняет роль заключения. Глава 1 «Real Men, Himbos and Bros: Continuity and Change in the Portrayal of Masculinities in Sport-dirtied Beer Advertising» («Настоящие мужчины, красавчики и братаны: преемственность и изменения образов мужественности в запятнанной спортивной рекламе пива») написана К. Финли и Л. Веннером — специалистами в области спортивной медиаиндустрии из университета Лайола Меримаунт (Лос-Анджелес, США). Глава 2 «Contemporary Trends in Sport, Beer Advertising and Masculinity: New Zealand's Speight's 'Southern Man' 2.0» («Современные тенденции в спорте, рекламе пива и мужественности: "Южный человек 2.0" новозеландского бренда пива Speight's») принадлежит профессору университета Онтаго С. Джексону (Новая Зеландия) и исследователю алкогольного спонсорства в спорте, редактору книги С. Джи из Виндзорского университета (Канада). Глава 3 «Examining the Impact of a New Beer Sponsor on Attitudes and Behavioural Intentions toward American College Football Teams» («Изучение влияния нового пивного спонсора на установки и поведенческие намерения в отношении футбольных команд американских колледжей») представлена исследователями спортивного маркетинга и менеджмента профессором Т. Эдди (Виндзорский университет, Канада), уже упомянутой С. Джи (Виндзорский университет, Канада) и профессором Л. Римсом (Университет Олд-Доминион в Норфолке, США). Глава 4 «Tactical Drinking in a Female University Kendo Club» («Тактическое пьянство в женском университетском кендо-клубе») написана практиком кендо, изучающей японский студенческий спорт и гендерную политику в спорте К. Сильвестр и исследователем роли спорта в японском образовании Б. Макдональдом (Колледж спорта и физических упражнений Университета Виктории, Австралия). Глава 5 «Sport, Alcohol and Older athletes» («Спорт, алкоголь и пожилые спортсмены») представлена исследователем социологии спорта, профессором социологии Школы социальных наук Университета Тасмании К. Палмер. Главу 6 «Brazil's Legislation of Alcohol Consumption by Sports Fans and the 2014 FIFA World Cup» («Бразильское законодательство об употреблении алкоголя спортивными болельщиками и чемпионат мира по футболу 2014 г.») написали независимые исследователи спортивных мега-событий — получивший степень доктора социологии в бразильском Университете Параны Б. Шаустек де Алмейда и профессор В. Джуниор (Университет Параны, Бразилия), специализирующийся на социологии спорта. Авторы главы 7 «Alcohol and Sport in France: An Unsettled Field» («Алкоголь и спорт во Франции: беспокойное поле») — исследователи в области спортивного менеджмента, маркетинга и социологии спорта из Ли-

онского университета (Франция) профессор Г. Боде, доценты Г. Рутье и С. Фукс. Глава 8 «The Swedish Alcohol—Sport Paradox: Sport’s Drinking Problem and the Politics of Forwarding» («Шведский парадокс: проблема употребления алкоголя в спорте и политика продвижения») написана исследователями из Университета Умео (Швеция) С. Стенлинг и Й. Фаленом, изучающими государственную спортивную политику. Глава 9 «Researching Drinking Cultures in Sport: Making Difficult Ethical Decisions» («Изучение культур употребления алкоголя в спорте: принятие трудных этических решений») принадлежит перу специалистов в области спортивной этики Кардиффского столичного университета К. Джонс, Д. Браун и М. Харрис. Книгу завершает глава 10 «‘Fun Sponge!’ and Other Conjectures: Conducting Field Research in Sport and Alcohol» («“Весёлая губка!” и другие предположения: проведение полевых исследований в области спорта и алкоголя?»), её автором является редактор книги Сара Джи.

В данной рецензии предпринимается попытка объединить главы книги по доминирующей проблематике в несколько смысловых блоков: эксплуатация гендерной идентичности в рекламе об алкоголе и спорте; социальное принуждение к потреблению алкоголя в спортивных сообществах; сращивание алкогольной индустрии и спорта; исследования потребления алкоголя в социологии спорта.

### **Продвижение алкоголя в рекламе о спорте: эксплуатация гендерной идентичности**

В монографии представлено, как минимум, три точки зрения на гендерную проблематику в зоне столкновения алкоголя и спорта. Во-первых, во введении к книге Сарой Джи высказывается предположение, что в борьбе за влияние представители алкогольной индустрии ищут способы воздействия на разные целевые группы потребителей, в том числе переключаясь между представителями того или иного пола. Например, с помощью акций поддержки женских достижений в спорте делается так, чтобы бренды олицетворяли защиту прав женщин. С. Джи усматривает в подобных примерах стремление алкогольной индустрии сделать целевой аудиторией пропаганды алкоголя женщин, которые раньше не были объектом такого пристального внимания (р. 4). Во-вторых, в главах монографии периодически демонстрируются примеры усиления спортсменами гендерной идентичности через потребление алкоголя в разных спортивных сообществах и клубах. В-третьих, две отдельные главы полностью посвящены эксплуатации гендерной идентичности в телевизионной рекламе о спорте (в данном случае речь идёт об охвате мужского сегмента потребителей алкоголя), на чём следует остановиться подробнее.

На основе анализа 20 американских телевизионных рекламных роликов о пиве, снятых в 2010–2019 гг., в главе «Real Men, Himbos and Bros: Continuity and Change in the Portrayal of Masculinities in Sport-dirtied Beer Advertising» («Настоящие мужчины, красавчики и братаны: преемственность и изменения образов мужественности в запятнанной спортивной рекламе пива») К. Финли и Л. Веннер проанализировали эволюцию рекламных образов, которые формируют восприятие алкоголя, связанное с обликом мужчины (р. 9–27). Исследователями было определено, что более ранняя реклама освобождает мужчину от ассоциаций с работой и семьёй, мужественность изображается через взаимодействие с природой и взаимную дружбу, которая ставится выше других отношений. Затем образы «настоящего мужчины» сменяются представлением о них как об общительных «братанах», разделяющих свой быт с друзьями. Наконец, мужчины всё больше изображаются в образе неудачников, которые оказываются в комичных ситуациях, заставляющих зрителей подшучивать над ними и одновременно узнавать в них себя. При обобщении упомянутых трёх образов («настоящие мужчины», «братаны» и «красавчики») авторы исследования приходят к выводу, что за маркетинговыми попытками охвата разнообразной мужской аудитории кроется «шизофреническая картина американской мужественности» (*schizophrenic picture of American manhood*). Выявленные смысловые линии позволили также предположить, что спортивная реклама пива дестабилизирует мужскую идентичность и эксплуатирует чувствительную гендерную по-

литику. Хотя авторы статьи и пытались соотнести найденные образы с темой спорта, в их собственных интерпретациях эта тема осталась побочной и до конца не раскрытой.

В ином ключе о теме мужественности в рекламе пива рассуждают С. Джексон и С. Джи в главе «Contemporary Trends in Sport, Beer Advertising and Masculinity: New Zealand's Speight's 'Southern Man' 2.0» («Современные тенденции в спорте, рекламе пива и маскулинности: “Южный человек 2.0” новозеландского бренда пива Speight's») (р. 29–45). На примере противопоставления двух новозеландских рекламных роликов одного из пивных брендов, выпущенных с промежутком в 25 лет, они демонстрируют маркетинговое приспособление рекламы к поколенческим сдвигам. Символическая трансформация репрезентации мужественности переносит мужчину из деревенской суровой реальности, где он занимается сельским хозяйством, в комфортное рабочее пространство, где он танцует. Вероятно, в стратегиях взаимодействия с целевой аудиторией потребителей алкогольные бренды держат руку на пульсе, постоянно извлекая пользу из меняющихся условий социальной реальности.

### **Безудержное пьянство в спортивных сообществах: грани социального диктата**

К социальному значению алкоголя в повседневности спортсменов внутри некоторых спортивных сообществ обращаются авторы двух этнографических исследований и одного литературного обзора, которые будут рассмотрены по порядку. В главе «Tactical Drinking in a Female University Kendo Club» («Тактическое пьянство в женском университетском кэндо-клубе») (р. 69–82) К. Сильвестр и Б. Макдональд описывают беспрецедентное потребление алкоголя женщинами в японских спортивных университетских клубах кэндо (боевое искусство фехтования на бамбуковых мечах). В одном из таких клубов авторы в течение 18 месяцев собирали этнографический материал в качестве квазичленов (2000 полевых заметок и 20 интервью с женщинами и сэнсэями). Неотъемлемым условием членства в спортивном клубе является совместное распитие пива, которое употребляется в целях сплочения группы и измерения стойкости её участников. Тренеры не обращают внимания на то, достиг ли член клуба совершеннолетия, по разным поводам вознаграждая алкоголем самых юных из них и поощряя сильное пьянство. Не обходится и без эксплуатации феминной идентичности. Сообщается, что женщины, являясь (в отличие от мужчин) гендерно второстепенными членами клуба, через потребление алкоголя самоутверждаются и символически стремятся быть равными мужчинам, что культивируется сэнсэями. Из социологической литературы авторы приводят примеры пьянства студенток, которые гордились отравлением алкоголем и потерей сознания от сильного пьянства, полагая при этом, что они становились похожими на мужчин. Опыт наблюдения за жизнью клуба показал, что любой член сообщества, не употребляющий по каким-то причинам пиво, должен имитировать свою причастность к этой практике с помощью безалкогольного пива. Описываемые ситуации показывают, как производится принуждение к употреблению алкоголя после тренировок, соревнований, внутри и за пределами додзё (место для тренировок и духовных практик), а также какие оправдательные коннотации воспроизводятся в пользу обязательности потребления пива в подобных университетских спортивных клубах.

Ещё одно этнографическое наблюдение, описанное в книге, состоялось случайно в ходе широкого исследования социальных миров зрелых и пожилых спортсменов, которое проводилось на восьмидневных спортивных Австралийских играх мастеров — Australian Masters Games (AMG) — в 2017 г. Автор главы «Sport, Alcohol and Older athletes» («Спорт, алкоголь и пожилые спортсмены») (р. 83–97) К. Палмер в ходе пребывания на играх обратила внимание на то, что участники мероприятия при заселении в гостиницу выгружали избыточное количество привезённого с собой алкоголя. Исследовательницу охватило любопытство, и ей удалось выяснить, что алкоголь — неотъемлемая часть времяпрепровождения членов спортивного сообщества, имеющего отношение к данным играм. Более того, оказалось, что истории, рассказываемые спортсменами друг другу, в первую очередь были связаны с употребле-

нием алкоголя и напоминали байки, где смешивались темы спортивных достижений и пьянства. Для респондентов, занятых в разных видах спорта, восприятие собственного потребления алкоголя как умеренного и противопоставление его пьянству футболистов, оцениваемому как запойное, было общим местом. Между тем вечеринки участников AMG сопровождались интенсивными возлияниями, а рискованное потребление алкоголя запечатлевалось размещением фотографий в социальных сетях. В среде спортсменов их собственное публичное коллективное безудержное пьянство репрезентировалось как естественное и нормальное, однако, по сути, осуждалось респондентами, когда речь шла о пьяных футболистах. По мнению К. Палмер, сложность взаимодействия между спортом, социальной сферой, пожилыми людьми и алкоголем может послужить основой для понимания двойственности этих отношений, где место общения, сплочения, удовольствия одновременно является местом проблемного потребления алкоголя.

Глава «Alcohol and Sport in France: An Unsettled Field» («Алкоголь и спорт во Франции: беспокойное поле») (р. 115–130), написанная Г. Боде, Г. Рутье и С. Фуксом, представляет собой обзор специальной литературы, состоящий из двух блоков. Первый блок посвящён исследованиям потребления алкоголя спортсменами, занятыми в различных видах спорта, относящимися к разным социально-демографическим группам во Франции. Отдельное внимание в нём уделено описанию того, как организовано потребление алкоголя во французском сообществе любителей регби. Авторы приходят к выводу, что гендерное самоутверждение, которое производится с помощью алкоголя (в основном мужчинами), формирует специфическую спортивную субкультуру. Обобщение имеющихся исследований показывает, что эта субкультура насыщена алкогольными ритуалами и ей в целом свойственно рискованное потребление спиртного, за исключением случаев, когда оно регулируется старшими игроками и тренерами, если речь идёт о юных членах. В свою очередь, отказ от потребления алкоголя в сообществе любителей регби может грозить социальным исключением. Данный пример ещё раз демонстрирует жёсткое социальное давление на спортсменов в отношении потребления алкоголя в спортивных клубах.

Второй блок литературы, рассмотренный авторами упомянутой главы, касается запретов употребления алкоголя на спортивных объектах и спонсорство алкогольной индустрии во Франции. Имеющиеся на этот счёт исследования показывают, что санкционирование употребления алкоголя на спортивных мероприятиях приводило к насилию. Тем не менее, как отмечают авторы, установленные в ответ антиалкогольные меры постоянно оспариваются заинтересованными в продвижении алкоголя сторонами. Защитниками алкогольной индустрии приводятся аргументы, не выдерживающие критики, такие как невыгодное положение Франции на глобальном конкурентном рынке, финансовые последствия для проведения международных спортивных мероприятий или материальное благополучие спортивных организаций. Среди методов, используемых для распространения алкоголя, были замечены нетрадиционные маркетинговые стратегии: продвижение конкретных брендов через социальные сети с обращением к образам знаменитых спортсменов, скрытая демонстрация алкогольных логотипов на мероприятиях; проведение спортивных мероприятий в винодельческих регионах и рядом с ними; дизайнерские уловки со спортивной формой футбольного клуба из винодельческого региона или футболками команд ветеранов; манипуляции с рекламными слоганами и др. Авторы считают, что политики защищают представителей алкогольной индустрии и спортивных организаций, которые имеют общие интересы в отношении продвижения алкоголя в спорте. Подробнее об этом сказано в трёх других главах монографии, о которых пойдёт речь далее.

## **Сращивание алкогольной индустрии и спорта: болельщики под прицелом**

Общий тон взаимовыгодного сотрудничества алкогольной и спортивной индустрии задаёт глава, написанная Т. Эдди, С. Джи и Л. Римсом «Examining the Impact of a New Beer Sponsor on Attitudes and Behavioural Intentions toward American College Football Teams» («Изучение влияния нового пивного

спонсора на установки и поведенческие намерения в отношении футбольных команд американских колледжей») (р. 47–68). Авторы этой главы сообщают, что алкогольная промышленность является одним из основных спонсоров студенческого спорта в США. В свою очередь, образовательные учреждения, имеющие спортивные клубы, поощряют и даже оправдывают такое спонсорство в силу различных выгод, будь то привлечение болельщиков или финансирование. Чтобы изучить восприятие такого рода спонсорства и измерить уровень лояльности потенциальных болельщиков к образовательному учреждению, авторами были опрошены фрилансеры одной из онлайн-платформ США, которые идентифицировали себя как футбольные фанаты. Респондентам предлагалось представить, что футбольная команда их образовательного учреждения спонсируется алкогольной отраслью. После применения методов статистического анализа выяснилось, что женщины лучше оценивали идею спонсорства, чем мужчины, однако в целом преобладало нейтральное восприятие финансовой поддержки. Те же, кто лучше относился к спонсорству, были более лояльны к своему учебному заведению.

Следует отметить, что исследование было осуществлено на выборке из 110 человек. Учитывая незначительность и специфичность выборки, полученные авторами результаты и сделанные ими выводы едва ли можно считать обоснованными. В свою очередь, идея измерения уровня лояльности к учебному заведению в зависимости от одобрения спонсорства со стороны алкогольной индустрии кажется лишённой исследовательской подоплёки. Тем не менее глава демонстрирует социальное одобрение спонсорства алкогольной отраслью спортивных команд в учебных заведениях и показывает, что эти учебные заведения не просто являются такими же участниками футбольного рынка наравне со спортивным сообществом и алкогольной отраслью, а действуют с ними сообща в единой связке.

Б. Шаустек де Алмейда и В. Джуниор в главе «Brazil's Legislation of Alcohol Consumption by Sports Fans and the 2014 FIFA World Cup» («Бразильское законодательство об употреблении алкоголя спортивными болельщиками и чемпионат мира по футболу 2014 г.») (р. 99–114) на примере Бразилии показывают, как трансформировалась алкогольная политика в отношении болельщиков на протяжении 24 лет (1996–2020 гг.). Опираясь на концепцию множественных потоков Дж. Кингдона, авторы главы разделили данный период на фазы, соответствующие этапам законодательных изменений и политических дебатов о продаже алкоголя болельщикам и его потреблении внутри и за пределами спортивных арен, обозначив эти фазы как «Воздержание» («Abstinence»), «Вечеринка» («Let the Party Begin»), «Похмелье» («Hangover»). Описывая первую фазу («Воздержание»), авторы сфокусировались на причинах, которые подтолкнули к различным алкогольным ограничениям, связанным с проведением футбольных матчей в Бразилии начиная с 1996 г. Насилие болельщиков, приведшее к травмам и смерти, инциденты, подрывающие безопасность, а также общее восприятие тенденций коммерциализации футбола сделали алкоголь недоступным для употребления и продажи. Ограничения действовали до, во время и после спортивных мероприятий, а также внутри спортивных сооружений и рядом с ними. Фаза «Вечеринка» началась в преддверии Кубка конфедераций 2013 г. и чемпионата мира по футболу 2014 г., проводившихся под эгидой Международной федерации футбола (Fédération Internationale de Football Association — FIFA), где Бразилия была принимающей страной. Описывая данную фазу, авторы акцентировали внимание на давлении ФИФА, что сделало алкоголь в большинстве случаев доступным для болельщиков (в зависимости от штата). Законодательные послабления, по их мнению, поставили под сомнение связь потребления алкоголя и насилия. История с продвижением алкоголя на футбольных мероприятиях Бразилии продолжилась в фазе «Похмелье», когда упомянутые изменения стали предметом дальнейших дискуссий, в ходе которых был дискредитирован ранее принятый нормативно-правовой акт о защите болельщиков. Авторы главы указывают, что аргументы защитников общественного здоровья игнорируются и вытесняются в пользу аргументов тех, кто лоббирует алкогольную отрасль и занимается рискованным потреблением алкоголя. Таким образом, позиции по законодательному регулированию алкоголя в сфере спорта одновременно представлены разными заинтересованными в решении вопроса сторонами, которые серьёзно расходятся во мнениях. Каждая

сторона длительное время пребывает в стремлении обосновать справедливость своих позиций, апеллируя к различным оправданиям [Болтански, Тевено 2013].

Защищая необходимость ограничения алкоголя, авторы напомнили об изначальных мотивах законодателей снизить насилие футбольных болельщиков. Проблема особенно обострилась после Эйзельской трагедии 1985 г., унёсшей жизни 39 человек (Бельгия). Сообщается, что отправной точкой запретов алкоголя для болельщиков в Бразилии стал 1996 г., когда произошло жестокое столкновение пьяных фанатов двух клубов на футбольном поле. Как известно, и другие страны, включая Россию, уже заплатили немалую цену за стычки болельщиков, находящихся в состоянии алкогольного опьянения, поэтому подобные исследования, в сущности, касаются всего мира, где государства и организаторы спортивных мероприятий продолжают наступать на те же грабли, ослабляя уже принятые антиалкогольные меры. Между тем, рассуждая о популярности футбола, А. Гуттман демонстрирует существенный пласт мнений о нём как о спорте, олицетворяющем насилие [Гуттман 2016: 205–219]. В этом смысле дополнение сложившегося образа футбола алкогольными инцидентами только умножает вероятность потенциального насилия, которое может присутствовать на футбольных мероприятиях.

Роль государства в обеспечении связи между индустриями спорта и алкоголя показана в главе, написанной С. Стенлинг и Й. Фаленом «The Swedish Alcohol—Sport Paradox: Sport's Drinking Problem and the Politics of Forwarding» («Шведский парадокс: проблема употребления алкоголя в спорте и политика продвижения») (р. 131–145). Как указывают авторы, Швеция имеет длительную историю жёсткой антиалкогольной политики и профилактики, а также идеологию вовлечения спорта в строительство государства всеобщего благосостояния, в том числе за счёт «осмысленного досуга». В то же время, проявляя снисходительность к продвижению алкоголя в спорте, Швеция представляет собой пример специфического парадокса, отражающего взаимоотношения алкоголя и спорта. В главе подчёркивается, что при всём ратавании за здоровье нации и общий запрет алкоголя на спортивных площадках около трети спортивных клубов имеют на своей форме логотипы пивных брендов, а рестораны и пабы регулярно получают разрешения на свою деятельность внутри объектов спорта. В результате спортивная деятельность рискует потерять свою легитимность как условия здоровья граждан.

Нужно сказать, что в упомянутых главах продемонстрированы не все возможные примеры поддерживаемой правительствами взаимной заинтересованности алкогольной отрасли и спортивных организаций. Редактор книги Сара Джи показывает, что спортивные организации не просто стремятся повлиять на изменение национальных законодательств, а имеют способность оказывать давление на государства с очень жёсткой антиалкогольной политикой (в частности, приводится пример Катара) (р. 3). Практика показывает, что даже самым принципиальным образом настроенные власти ищут компромиссы и ослабляют антиалкогольные меры, связанные со спортом<sup>2</sup>.

Дополняя поднятую авторами глав тему, Сара Джи уточняет, что для индустрии алкоголя спонсорская сделка выгодна массовым привлечением внимания болельщиков и зрителей к своим логотипам. Спортивному сообществу это приносит, помимо финансирования, ребрендинг и завоевание новых рынков, которые в конечном счёте также приумножают прибыль (р. 2). В том числе поэтому борьба с ограничительными мерами в отношении алкоголя ведётся не только представителями индустрии, но и спортивными сообществами, заинтересованными в спонсорстве.

<sup>2</sup> Уже после выхода книги из новостных сюжетов стало известно, что власти Катара на чемпионате мира по футболу 2022 г. приняли решение предоставить ограниченный доступ болельщикам к алкоголю.

## Поворот социологии спорта к исследованию потребления алкоголя

Как уже было отмечено, книга является редким примером глубокого социологического анализа того как продвижение алкоголя осуществляется средствами спорта. С первых строк введения становится ясно, что речь пойдёт о сенситивной теме, которую по разным причинам исследователи могут избегать. Одна из таких причин — этическая проблема, которая освещена в главе, написанной К. Джонсом, Д. Брауном и М. Харрисом «Researching Drinking Cultures in Sport: Making Difficult Ethical Decisions» («Изучение культур употребления алкоголя в спорте: принятие трудных этических решений») (р. 147–162). По мнению авторов, любой исследователь, проводящий качественное исследование в области потребления алкоголя, сталкивается с рисками моральных действий и бездействия в этом контексте. Поскольку спортивные сообщества нередко культивируют, поощряют и потворствуют пьянству, исследователи неизбежно становятся свидетелями рискованного потребления алкоголя. На примере двух гипотетических ситуаций показано, что исследователь должен уметь распознать морально значимое поведение и отказываться от позиции невмешательства. Авторы призывают исследователей к этическому поведению в процессе сбора эмпирического материала.

Заключительная глава монографии посвящена опыту качественных и количественных социологических исследований в области алкоголя и спорта редактора книги С. Джи «'Fun Sponge!' and Other Conjectures: Conducting Field Research in Sport and Alcohol» («"Весёлая губка!" и другие предположения: проведение полевых исследований в области спорта и алкоголя?») (р. 163–174). Описывая трудности и особенности анкетирования болельщиков на спортивных трибунах, сложности проникновения в поле и используемые поведенческие уловки, автор демонстрирует, что универсальных решений не существует, каждая конкретная ситуация требует своего подхода. Она также указывает на важность своевременного определения рисков и отказа от стратегии невмешательства, способствования снижению последствий потребления алкоголя участниками исследования.

Следует отметить, что книга содержит немало ссылок на социологические работы об алкоголе и спорте, даже по таким узким темам, как французское сообщество любителей регби. Несомненно, это указывает на широту и многообразие зарубежного опыта изучения потребления алкоголя в контексте спорта. В то же время в России исследования подобного рода единичны (см., например: [Рожнова 2010; Медведев, Зверев 2011; Ходоренко, Титкова 2019; Хоркина et al. 2022]), однако само по себе направление социологии спорта развивается очень активно [Адельфинский 2021]. На наш взгляд, упомянутое упущение связано с недооценкой исследователями алкогольного фактора в отечественном спорте, хотя с учётом медийной повестки и существующих научных результатов (см.: [Медведев, Зверев 2011; Хоркина et al. 2022]) такая потребность, несомненно, существует. Здесь уместно привести описанный К. Палмер пример непреднамеренной исследовательской фокусировки на потреблении алкоголя пожилыми спортсменами, произошедшей в ходе её наблюдения (р. 89–90). Проанализировав истории коллег — исследователей спорта об их увлечении темой потребления алкоголя, она пришла к значимому для социологии спорта наблюдению: некоторые из них не собирались изучать пьянство спортсменов, но обнаружили, что без этого невозможно понять культурную подоплёку своих более широких тем (р. 93). Иначе говоря, потребление алкоголя — очень важный индикатор многих социокультурных процессов. К слову, В. Радаев, назвав на одном из семинаров Лаборатории экономико-социологических исследований НИУ ВШЭ тему алкоголя «индикатором-ключом» для социологии [Новиков 2016: 201–202], несомненно, уловил этот не вполне очевидный факт.

## Заключение

Ещё П. Бурдьё, задаваясь вопросом о том, как формируется спрос (ожидания, интересы и ценности) в спорте («вкус» к спорту), сделал акцент на том, что популярные виды спорта функционируют

как зрелища, которые создаются профессионалами для широкого потребления и являются по своей сути массовыми товарами, спортивными развлечениями и даже разновидностью шоу-бизнеса [Бурдье 2009: 106]. Более того, спорт с развитием капитализма стал сферой прибыли и убытков, где человеческая деятельность превратилась в последовательность рыночных сделок [Гуттман 2016: 112]. Таким образом, алкогольную индустрию и спорт как индустрию спортивных развлечений объединяют прежде всего взаимная заинтересованность в прибыли, а значит, подключение спорта к оспариванию мер антиалкогольной политики вполне закономерно. Безусловно, это отдаляет представителей спортивной индустрии от защитников общественного здоровья. Тем не менее в общественном сознании и научной мысли спорт и здоровье по-прежнему друг от друга неотделимы, на что указывают практически все перечисленные авторы рецензируемой монографии. Спорт продолжает позиционироваться наравне с физической культурой как неотъемлемый элемент здорового образа жизни и конструктивная социальная практика [Радаев 2019: 101]. Парадоксальность ситуации заключается в том, что индустрия спортивных развлечений, привлекая «пьяные» деньги, обесценивает и подменяет эти значения, делая вовлечённость в зрелищный спорт фактором риска для здоровья как спортсменов, так и болельщиков. Рецензируемая монография хорошо «схватила» эту тенденцию, однако она не лишена некоторых ограничений, прежде всего как работа, представляющая социологическую науку.

Хотя тема книги указывает на спорт в целом, авторы сосредоточились в большей степени на тех его аспектах, которые предполагают популяризацию (будь то реклама, ориентированная на массового зрителя, массовое боевое искусство или индустрия спортивных зрелищ). С одной стороны, это вполне объяснимо: взятые в качестве примеров виды спорта, спортивные клубы и мероприятия, ориентированные на массового потребителя, приносят алкогольной отрасли немалую прибыль. С другой стороны, в монографии, отсылающей к области социологии, недостаточно уделено внимание соответствующим различиям в видах спорта (в том числе любительского и профессионального). Исключение составляет глава Г. Боде и соавторов, где представлен обзор исследований о подобных различиях (р. 115–130). Кроме того, с учётом присутствия в социологии спорта терминологической путаницы, авторами монографии не показано, достигнуто ли ими согласие в интерпретации терминов. В книге также не затронуты виды спорта, где алкоголь не продвигается вовсе. Было бы целесообразно уделить внимание аспектам спорта, не ориентированным на массового потребителя. В том числе авторами никак не отражена встроенность алкоголя в повседневность спортсменов, когда отсутствуют аудитория, публика и социальная коммуникация. Кроме этого, в разных видах спорта существуют свои нормы и правила, под влиянием которых складываются особенности коммуникативного поведения, располагающие к потреблению алкоголя и препятствующие ему. Анализ перечисленных аспектов существенно продвинул бы авторов и читателей в понимании механизмов проникновения алкоголя в повседневность спортсменов и болельщиков. Стоит отметить недостаток эмпирического материала: только около половины глав основаны на собственных исследованиях. Тем не менее, хотя книга не сильна эмпирически и в ней не показано все многообразие форм переплетения спорта и алкоголя, она имеет большое значение как для исследователей спорта, так и для социологов ввиду смелого обращения авторов к такой чувствительной теме, как присутствие алкоголя в спорте.

## Литература

- Адельфинский А. С. 2021. Об исследованиях социологии спорта в России и Франции. *Социологические исследования*. 3: 154–156. URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_44902781\\_94337594.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_44902781_94337594.pdf)
- Болтански Л., Тевено Л. 2013. *Критика и обоснование справедливости. Очерки социологии град*. М.: Новое литературное обозрение.
- Бурдье П. 2009. Как можно быть спортивным болельщиком. *Логос*. 6: 99–113. URL: [http://www.intelros.ru/pdf/logos\\_06\\_2009/6.pdf](http://www.intelros.ru/pdf/logos_06_2009/6.pdf)

- Гуттман А. 2016. *От ритуала к рекорду: природа современного спорта*. М.: Изд-во Института Гайдара.
- Медведев С. А., Зверев Ю. П. 2011. Распространённость употребления алкоголя и его негативных последствий среди спортсменов игровых видов спорта. *Клиническая практика*. 3 (7): 24–28.
- Новиков Г. Е. 2016. Нужно ли заниматься крупными темами в социологии? Семинар Лаборатории экономико-социологических исследований... *Экономическая социология*. 17 (4): 201–205. URL: [https://ecsoc.hse.ru/data/2016/09/30/1122157089/ecsoc\\_t17\\_n4.pdf#page=201](https://ecsoc.hse.ru/data/2016/09/30/1122157089/ecsoc_t17_n4.pdf#page=201)
- Радаев В. В. 2019. *Миллениалы. Как меняется российское общество*. М.: Изд. дом ВШЭ.
- Рожнова К. С. 2010. Употребление психоактивных веществ подростками с различным уровнем физической активности. *Вопросы наркологии*. 4: 83–95.
- Ходоренко Д. К., Титкова В. В. 2019. Алкогольное поведение подростков и внеклассные занятия спортом. *Социологический журнал*. 25 (4): 72–83. DOI: [10.19181/socjour.2019.25.4.6818](https://doi.org/10.19181/socjour.2019.25.4.6818).
- Хоркина Н. А. et al. 2022. Способствует ли физическая активность молодежи отказу от вредных привычек? *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 1 (167): 282–306. DOI [10.14515/monitoring.2022.1.1933](https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.1.1933).
- Gee S. (ed.) 2020. *Sport, Alcohol and Social Inquiry: A Global Cocktail* (Research in the Sociology of Sport, vol. 14). Bingley, UK: Emerald Publishing Limited.

## NEW BOOKS

Yuliya Belova

# On Thin Ice: Alcohol Promotion by Sport Resources

**Book Review:** Gee S. (ed.) (2020) *Sport, Alcohol and Social Inquiry: A Global Cocktail* (Research in the Sociology of Sport, vol. 14), Bingley, UK: Emerald Publishing Limited. 178 p.

**BELOVA, Yuliya** — PhD in sociology, Leading Research Fellow, Institute for Applied Political Studies; Researcher, Laboratory for Studies in Economic Sociology, National Research University Higher School of Economics.  
Address: 11 Myasnitskaya str., Moscow, 101000, Russian Federation.

**Email:** [ybelova@hse.ru](mailto:ybelova@hse.ru)

### Abstract

Commercialization and the subsequent transformation of sports into an industry contributed to the increasingly conspicuous introduction of alcohol into the daily routine of athletes and fans. Under the current conditions, the partnership of sports organizations with the alcohol industry has become a legitimate phenomenon and has firmly rooted in the life of society, increasing social risks. At the same time, in public consciousness and scientific opinion, sport is still associated with health and constructive social behavior, but this value is increasingly being questioned. The authors of the peer-reviewed book *Sport, Alcohol and Social Inquiry: A Global Cocktail (research in the sociology of sport)* criticize the current situation and speak out against legislative easing for alcohol in sports to keep its true value. The monograph is an ex-

ample of a sociological analysis of modern contradictions in the field of the promotion of alcoholic products by means of sports (at various levels of the sports hierarchy in an explicit or latent form). The authors demonstrate the clash of economic, political, and cultural aspects of the interaction between the state, the alcohol industry, fan groups, sports communities, and public health advocates based on protecting certain interests. The text presents vivid examples of the introduction of alcohol into the sphere of organizing sports (including big sports). The book covers a wide geography, representing a collection of cases on the “alcoholization of sports” in the United States, Brazil, Australia, France, Sweden, New Zealand and Japan.

**Keywords:** alcohol; drunkenness; sport; fans; athletes; sociology of sports.

### Acknowledgements

This article is an output of a research project implemented as part of the Basic Research Program at the National Research University Higher School of Economics (HSE University).

### References

- Adelphinskiy A. S. (2021) Ob issledovaniyakh sotsiologii sporta v Rossii i Phrantsii [About Sociology of Sports Researches in Russia and France]. *Sociological Research*, no 3, pp. 154–156 (in Russian).
- Boltanski L., Teveno L. (2013) *Kritika i obosnovanie spravedlivosti. Ocherki sostiologii gradov* [Critique and Justification of Justice: An Essays on the Sociology of Worlds], Moscow: Novoye literaturnoye obozreniye Publishing House (in Russian).

- Bourdieu P. (2009) Kak mozno byt' sportivnym bole'shchikom [How Can One Be a Sports Fan?]. *Logos*, no 6, pp. 99–113 (in Russian).
- Gee S. (ed.) (2020) *Sport, Alcohol and Social Inquiry: A Global Cocktail* (Research in the Sociology of Sport, vol. 14), Bingley, UK: Emerald Publishing Limited.
- Guttman A. (2016) *Ot rituala k rekordu: priroda sovremennogo sporta* [From Ritual to Record: The Nature of Modern Sports], Moscow: Gaidar Institute Press (in Russian).
- Hodorenko D. K., Titkova V. V. (2019) Alkogol'noe povedenie podrostkov i vneklassnye zanyatiya sportom [Extracurricular Physical Activity and Alcohol Consumption among Adolescents]. *Sotsiologicheskii Zhurnal* = *Sociological Journal*, vol. 25, no 4, pp. 72–83. DOI: [10.19181/socjour.2019.25.4.6818](https://doi.org/10.19181/socjour.2019.25.4.6818) (in Russian).
- Horkina N. A., Gritchina V. M., Sadykova E. A., Lopatina M. V. (2022) Sposobstvuet li fizicheskaya aktivnost' molodezhi otkazu ot vrednykh privyчек? [Does Physical Activity in Youth Contribute to Quitting Bad Habits?]. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes = Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny*, no 1 (167), pp. 282–306. DOI [10.14515/monitoring.2022.1.1933](https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.1.1933) (in Russian).
- Medvedev S. A., Zverev Yu. P. (2011) Rasprostranennost' upotrebleniya alkogolya i ego negativnykh posledstviy sredi sportsmenov igrovyykh vidov sporta [Prevalence of Problem Drinking and Alcohol Related Problems among Team Sports Players]. *Journal of Clinical Practice = Klinicheskaya praktika*, vol. 7, no 3, pp. 324–328 (in Russian).
- Novikov G. E. (2016) Nuzhno li zanimat'sya krupnymi temami v sotsiologii? Seminar laboratorii ekonomiko-sotsiologicheskikh issledovaniy [Do You Need to Deal with Major Topics in Sociology? Seminar of the Laboratory of Economic and Sociological Research]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 17, no 4, pp. 201–205. Available at: [https://ecsoc.hse.ru/data/2016/09/30/1122157089/ecsoc\\_t17\\_n4.pdf#page=201](https://ecsoc.hse.ru/data/2016/09/30/1122157089/ecsoc_t17_n4.pdf#page=201) (accessed 23 October 2022) (in Russian).
- Radaev V. V. (2019) *Millenialy. Kak menyaetsya rossiyskoe obshchestvo* [Millenials: How the Russian Society Changes], Moscow: HSE Publishing House (in Russian).
- Rozhnova K. S. (2010) Upotreblenie psikhoaktivnykh veshchestv podrostkami s razlichnym urovnem fizicheskoy aktivnosti [Substance Use in Adolescents with Different Levels of Physical Activity]. *Journal of Addiction Problems = Voprosy narkologii*, no 4, pp. 83–95 (in Russian).

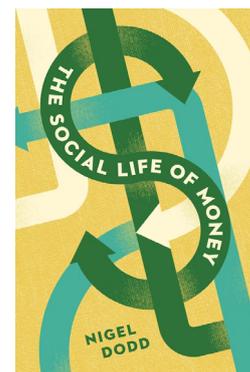
**Received:** September 21, 2022

**Citation:** Belova Y. (2022) Po tonkomu ldu: prodvizhenie alkogolya sredstvami sporta [On Thin Ice: Alcohol Promotion by Sport Resources. Book Review: Gee S. (ed.) (2020) *Sport, Alcohol and Social Inquiry: A Global Cocktail* (Research in the Sociology of Sport, vol. 14), Bingley, UK: Emerald Publishing Limited. 178 p.]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 23, no 5, pp. 109–120. doi: [10.17323/1726-3247-2022-5-109-120](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2022-5-109-120) (in Russian).

Д. В. Моисеева, О. Е. Кузина

# Переосмысляя деньги<sup>1</sup>

Рецензия на книгу: Dodd N. 2014. *The Social Life of Money*. Princeton: Princeton University Press. 444 p.



**МОИСЕЕВА Дарья Викторовна** — кандидат социологических наук, научный сотрудник Лаборатории экономико-социологических исследований НИУ ВШЭ. Адрес: 101000, Россия, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 11.

**Email:** [dmoiseeva@hse.ru](mailto:dmoiseeva@hse.ru)

*В книге «Социальная жизнь денег» Найджела Додда, профессора Лондонской школы экономики (ЛШЭ), представлены результаты его исследования денег. Целью книги автор определил пересмотр природы денег, особенно их социальной природы. Переосмысляя существующие подходы к деньгам в экономике, социологии, философии, психологии, антропологии, лингвистики и других социальных науках, Додд исследует возможности изменения общества через трансформацию денег. Обращаясь к истории происхождения денег, Додд показал, как теории появления денег, предложенные К. Менгером, Б. Лаумом, Г. Зиммелем, М. Моссом, Ф. де Соссюром, М. Аглиетта и А. Орлеаном, определяют наши представления о деньгах и способы их конструирования обществом. Опираясь на классические экономические теории, автор проблематизирует роль денег в воспроизводстве социальных конфликтов и неравенства, а также взаимосвязь денег с кредитом и долгом. Додд описывает переход от восприятия долга как морального обязательства к долгу как денежному обязательству и последствия этого перехода. Затрагивая разные стороны функционирования денег, Додд отмечает, что для полноты анализа важно понимать, как люди решают вопросы управления переизбытком денег и как это определяет культурные аспекты существования денег. Выработывая собственную методологию анализа денег, Додд показывает возможности её применения для анализа финансового кризиса 2007–2008 гг. и его последствий. Автор исследует источники этого кризиса, описывает, какие теоретические предпосылки лежат в основе современной финансовой системы, и, используя существующие денежные утопии, предлагает свой взгляд на возможную позитивную реорганизацию денег в будущем. Книга «Социальная жизнь денег» является образцом скрупулёзности, аналитической и методологической точности, фундаментальности исследования денег в социологии. Знакомство с ней будет интересно не только для исследователей, специализирующихся на изучении денег, но и для читателей, занимающихся социальной теорией.*

**Ключевые слова:** деньги; социология денег; философия денег; методология денег; социальная теория; финансовый кризис; финансы.

<sup>1</sup> Работа подготовлена в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.



**КУЗИНА Ольга Евгеньевна** — кандидат экономических наук, PhD, профессор, старший научный сотрудник Лаборатории экономико-социологических исследований НИУ ВШЭ. Адрес: 101000, Россия, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 11.

**Email:** [kuzina@hse.ru](mailto:kuzina@hse.ru)

## Введение

Английский социолог Найджел Додд спустя 20 лет после выхода его первой книги «The Sociology of Money: Economics, Reason and Contemporary Society» («Социология денег: экономика, разум и современное общество») [Dodd 1994] в 2014 г. предложил вниманию читателей новую работу — «The Social Life of Money» («Социальная жизнь денег») [Dodd 2014]. По числу цитирований новая книга обогнала первую работу Додда по этой теме. В 2015 г. Г. Пиблз совместно с редакцией издания «Hau: Journal of Ethnographic Theory» организовал симпозиум, посвящённый книге «Социальная жизнь денег», одним из результатов которого стал выход пяти статей-рецензий [Appel 2015; Hart 2015; Krige 2015; Maurer, Pedersen 2015; Peebles 2015], содержащих как критику работы Додда, так и размышления учёных о будущих исследованиях денег в разных отраслях науки, а также ответ самого автора на критику [Dodd 2015]. Кроме упомянутых работ, хотелось бы выделить рецензию Х. Гансмана, содержащую резко негативную оценку работы Додда [Ganssmann 2015]. Однако в целом можно отметить, что монография была позитивно воспринята не только научным сообществом, но и практиками финансовой сферы [Dodd 2015: 439], при этом оценки авторов из академических кругов и специалистов, работающих на финансовых рынках, в значительной степени различались.

В своей книге Додд подробно анализирует идеи разных теоретиков о деньгах, показывает, как данные идеи формировались, и пытается предсказать, как деньги будут развиваться дальше. Автор полагает, что существующие теоретические представления о деньгах не дают возможности объяснить появление современных форм денег, поэтому требуется новая концептуальная оптика, которая сможет предложить новый язык описания функционирования денег.

Критики упрекают Додда в том, что в своих рассуждениях он далеко отходит от социологических или экономических теорий денег, обращаясь к работам философов Ф. Бенджамина, Ж. Делеза, Ж. Батая, Ж. Дерриды, Н. О. Брауна, Ф. Ницше и Ж. Бодрийяра, которые, казалось бы, не имеют прямого отношения к исследованиям денег [Ganssmann 2015: 462]. Тем не менее обращение к таким работам, многие из которых действительно для социологии денег являются довольно экзотичными, позволяет исследователю достигнуть поставленной цели, «отойти в сторону и пересмотреть природу денег, особенно их социальную природу, не только в свете конкретных событий и политических настроений <...>, но и в целом <...> исследовать социальную жизнь денег во всей её множественной сложности» [Dodd 2014: 4].

Из всех рассмотренных в книге теоретиков ближе всего к собственной позиции Додда оказывается подход немецкого социолога и философа Г. Зиммеля. С анализа его работы «Философия денег» [Simmel 2004] Додд начинает выстраивать свои рассуждения. В дальнейшем авторская логика разворачивается вокруг трёх групп вопросов:

- *концептуальные*: определение понятия «деньги» (деньги как процесс, вещь, товар, социальное отношение); основания ценности денег; функции денег; теории происхождения денег;
- *социологические*: содержательное наполнение определения денег как «притязания на общество» (*claim upon society*), предложенное Зиммелем; роль доверия в организации финансовой системы; деньги как форма долга; формы организации денежных систем;
- *нормативные*: социальные и политические особенности идеальной денежной формы; цель и масштабы денежной реформы; деньги как средство для достижения социальных изменений и проводник власти.

Книга Н. Додда состоит из восьми глав, в каждой из которых поднимается один из «вечных» денежных вопросов: история происхождения денег (см. главу 1 «Первоистоки» — «Origins»); роль денег в воспроизводстве социальных конфликтов и неравенства (см. главу 2 «Капитал» — «Capital»); взаимосвязь денег с кредитом и долгом (см. главу 3 «Долг» — «Debt»); сакральные и квазисакральные свойства денег (см. главу 4 «Вина» — «Guilt»); выражение через деньги способности (неспособности) общества быть расточительным (см. главу 5 «Расточительство» — «Waste»); выход денег за пределы национальных государств (см. главу 6 «Территория» — «Territory»); присущие деньгам конститутивные культурные свойства (см. главу 7 «Культура» — «Culture») и реформистский, утопический дух денег (см. главу 8 «Утопия» — «Utopia»). Поэтапно обсуждая отдельные аспекты денег, Додд взаимоувязывает устройство общества и денег в нём, представляя возможные модели социального устройства денег. Говоря о структуре книги, необходимо отметить, что в ней есть заключение, библиография и предметно-тематический указатель. Все эти элементы структуры умножают тщательность проработки темы и подчёркивают обстоятельность подхода к ней.

## На стыке философии и социологии денег

В своей работе Додд вводит несколько определений понятия «деньги»: деньги как отношение между людьми, основанное на признании взаимных обязательств; деньги как социальный процесс; деньги как идея. Он подчёркивает, что «скорее, необходима структура, в которой деньги могут быть поняты как поле вариации: не как одна сущность, а как несколько» [Dodd 2014: 47–48]. Додд считает, что идея В. Зелизера о множественности денег вполне продуктивна [Зелизер 2004], но её необходимо рассматривать на уровне не только индивидов, но и системы в целом. Если у Зелизера акцент сделан на различающиеся социальные смыслы унифицированных по форме денег, то Додд представляет множественность денег как множественность их неунифицированных форм. В ходе становления национальных финансовых систем государства пытались прийти к однородности денег путём введения национальных валют, но в ходе развития финансовые системы стали очень неоднородны внутри себя (разные банки и другие финансовые организации), что привело к возможности появления новых форм денег, то есть к их плюрализму. Получается, Додд переносит на всю финансовую систему то, что Зелизер уловила на уровне повседневных денег. Додд показывает, как возникает множественность денег на уровне индивида, как она трансформируется на уровне финансовой системы в целом, какие шаги в будущем позволят изменить эту систему.

Работа Додда начинается с рассуждения о происхождении денег. Специфика авторского ответа на этот «вечный» вопрос состоит в том, что существующие подходы к возникновению денег приравниваются к мифам. Автор утверждает: не имеет значения то, насколько правильны или истинны эти подходы; важно лишь, что каждый из них определённым образом влияет на формирование современных споров о природе и роли денег. Бартерная теория происхождения денег К. Менгера стала основанием для металлизма; рассуждения Б. Лаума о деньгах и дани нашли отражение в современном чартализме;

подход Зиммеля к деньгам как мере количества проявился в идеях культурного отчуждения; мнение М. Мосса о деньгах как *мане* — в представлениях о человеческой экономике; деньги как язык, описанные Ф. де Соссюром, позволили концептуализовать цифровые деньги; деньги как насилие М. Аглиетта и А. Орлеана — это социальная власть. Вводя не одну, а шесть теорий происхождения денег, Н. Додд подчёркивает предзаданность наших воззрений о деньгах, поскольку финансовая система любой страны и международные финансовые институты строятся на основе того или иного понимания «правильного» устройства денег.

Чаще в основе тех или иных денежных систем лежат взгляды классиков экономической теории, для которых деньги — это вещь или товар, несмотря на то что в других науках (социологии, антропологии, философии) есть уже не мало работ, показывающих узость подобной трактовки и обращающих внимание на необходимость пересмотра существующих представлений о деньгах с позиций более широкой рамки социальности. Получается, что из-за узости теоретических предпосылок о деньгах финансовые институты изменяются в логике продвижения интересов финансового сектора, а не построения более справедливого общества. Сформулированная Доддом классификация теорий происхождения денег, которые он называет мифами, позволяет исследователям более глубоко разобраться с вопросом о том, что такое деньги. Деньгам как вещам, товарам, социальным отношениям и прочим вариантам интерпретации денег Додд противопоставляет своё определение денег как идеи. Это определение позволяет задать более широкую концептуальную рамку, которая даёт возможность обосновать собственную концепцию Додда: «Пока же я предлагаю относиться к деньгам именно как к идее. Эта идея денег выступает концептуальным пределом, на котором могут быть поняты все множественные формы денег, какими бы разнообразными они ни были. Как таковая, она обеспечивает податливую поверхность, на которой могут быть нанесены сложные контуры современного денежного ландшафта и непростой истории денежной науки» [Dodd 2014: 48].

Для понимания роли денег в современном капитализме Додд обращается к работам К. Маркса о деньгах и кредите. Он выделяет два, по его мнению, принципиальных противоречия.

Во-первых, это связь денег с реальной экономикой. Согласно работам Маркса, деньги не являются единственной причиной главных противоречий капитализма, они играют уникальную роль в их воспроизводстве. Додд ставит вопрос о том, как стала возможной ситуация, когда финансовые потоки (кажущиеся автономными схемы кредита), которые, как представляется, не имеют никакой связи с производством и обменом реальными товарами, смогли оказать негативное влияние на положение домашних хозяйств.

Во-вторых, Додд приходит к выводу о том, что деньги служат каналом, через который кредитный кризис оказывает влияние на общество в целом. Деньги не только распространяют риски, продуцируемые денежными системами, на всё общество, но и приводят к саморазрушению капитала (например, инфляции и режим жёсткой экономии расходов на социальную сферу сокращают потребительский спрос и сдерживают процессы накопления капитала). Додд подчёркивает, что «деньги — это процесс, неразрывно связанный с обществом, динамичный по своей сути, сложный и противоречивый; процесс, значение которого оспаривается и неустойчиво, а ценность хронически зависит от слишком реальных экономических отношений» [Dodd 2014: 88]. Иными словами, деньги — феномен не чисто экономический, но в большей степени социальный.

Развивая мысль об основных чертах современного капитализма, Додд задаётся вопросом о том, как выстраивается взаимодействие денег, долга, кредита и капитализма. Ответом на этот вопрос служит эпиграф к главе 3 — цитата из одной из работ Д. Рёскина [Ruskin 1997]: «Все деньги, если их правильно назвать, это признание долга» [Dodd 2014: 89]. Исторически понятие «долг» играло важную роль во

многих религиозных, этических и моральных системах верований общества и имело решающее значение для систем правосудия и права. Однако в последнее время долг рассматривается более узко — как финансовые обязательства, и в этих терминах чрезмерный долг стал восприниматься как признак невоздержанности и источник стыда. В своих размышлениях Додд обращается к работам философов, которые указывают на то, что долг морально развращает. При возникновении долга как морального обязательства на должника возлагается «вина» и возникает асимметрия власти, при которой кредитор социально одобряем, а должник — нет. Обращая внимание на то, что в современных условиях растёт задолженность и домохозяйств, и организаций, и целых государств, Додд подчёркивает, что в положении морально виновного должника оказываются целые государства. Согласно предположению Додда, именно долг делает деньги социальными, то есть они являются «обобщённым обещанием заплатить» [Dodd 2014: 93] и часто принимают форму коллективизированного долга. Такое понимание денег позволяет Додду поставить вопрос о том, «как долги, из которых состоят деньги, связаны с государственными и частными долгами <...> Итак, если деньги — форма долга, а, возможно, и система социальных обязательств (*claim upon society*), то кому и кем должен быть выплачен этот долг? Являются ли свободные от долгов деньги и даже свободная от долгов денежная система целью или теоретической ошибкой?» [Dodd 2014: 94]. Отвечая на этот вопрос, Додд приходит к выводу, что существующая финансовая система ориентирована на защиту кредиторов, а не должников, и подчёркивает, что подобная система враждебна демократии: «Долг больше не способствует капитализму. Долг управляет капитализмом» [Dodd 2014: 134]. Человек, имеющий кредит, будет более лоялен к существующей системе из-за страха потерять работу и оказаться в ситуации невозможности расплатиться по своим обязательствам. Эта ситуация особенно актуальна для России, где у людей нет финансовых резервов.

Развивая аргумент об изменении содержания понятия «долг» (от «долг как моральное обязательство» к «долг как источник чувства вины»), Додд обращается к работам Ницше, содержащим аллегорические размышления о природе денег, и показывает, как эти размышления повлияли на логику трёх мыслителей — Зиммеля («Философия денег», 1900), Беньямина («Капитализм как религия», 1921) и Брауна («Жизнь против смерти», 1959). На основе анализа этих работ Додд заключает, что «понятие “деньги” неразрывно связано с более широкими, квазисвященными идеалами о человеческом существовании и морали, о нашем отношении к себе, ко времени и к Богу» [Dodd 2014: 136]. Современный капитализм есть система, управляемая моральной экономикой долга. Связь долга с деньгами лежит в основе психорелигиозной вины, поэтому понимание происхождения этой связи важно для изучения роли денег в современных финансовых кризисах. Объединяя логику перечисленных мыслителей, Додд раскрывает природу моральной экономики — религии долга (или невротического принуждения, вызванного чувством вины), от которой зависит современная финансовая система. Автор книги утверждает: невозможно бесконечно делать вид, что долг, который чудовищно велик, может быть выплачен. Именно сохранение такой логики чревато новыми финансовыми кризисами и усугублением социально-экономической ситуации в обществе.

В русле этой логики Додд обращается к работам Ж. Батая, Т. Веблена, Ж. Дерриды, Ж. Бодрийяра, рассматривает деньги с точки зрения теории всеобщей экономики. В этом случае деньги становятся способом управления не только долгом, но и излишками, роскошью и расточительством. Сталкивая идею Батая о деньгах «как формы отходов» и понятие «излишка» у Маркса, Додд помещает деньги в ещё более широкий набор социальных практик — не только долга как финансовых обязательств и моральной вины, но и девиантных или порочных практик (например, расходов на предметы роскоши). Более широкий контекст позволяет автору показать, что не только чрезмерная задолженность, но и чрезмерный избыток могут стать экономической проблемой, решение которой требует иных политических решений. Анализируя кризис проекта еврозоны, Додд предполагает, что использование логики трансфертного союза могло бы снять ряд противоречий.

В главе 6 («Территория» — «Territory») Додд обращается к вопросам функционирования национальных денег. Он утверждает, что национальные, или государственные, деньги — это одна из форм денег, и в современном мире число различных форм неуклонно растёт (от евро до биткоинов). По мнению автора книги, эта форма денег находится в упадке, что ставит вопрос о том, как этот факт отражается на обществе. Несмотря на сохраняющееся значение государств как центров создания и управления деньгами, их власть и контроль над деньгами все больше размывается. Додд предлагает творчески переосмыслить идею Д. Харви («Justice, Nature and the Geography of Difference», 1996) о деньгах как динамической конфигурации пространства, ценности и времени [Harvey 1996]. Различные формы денег — от локальных (на уровне домохозяйств) до глобальных (на уровне мировых финансовых рынков) — встраиваются в единую систему денег как идеи. Именно усиленное растяжение этих пространственно-временных отношений через глобализацию и их множественное воплощение в различных формах и объясняет необычайную силу денег. Изменение денежного ландшафта, появление новых денежных форм приводят Додда к идее денег, управляемых пользователем, но для обоснования этой идеи ему необходим новый взгляд на представления об агентности и культуре в отношении денег.

Для изучения соотношения денег и культуры Додд снова обращается к двум противоположным точкам зрения — классической и современной. Для первой из них деньги — культурно нейтральная и универсальная мера стоимости (Й. Шумпетер, К. Маркс, Ф. Ницше, Г. Зиммель, К. Поланьи); для второй важна теория множественности денег (В. Зелизер, Дж. Гайер, К. Харт). Работая с разнообразными теоретическими ресурсами, Додд заостряет внимание читателей на том, что важно не только рассмотреть то, как деньги формируют культуру, но и то, как культура формирует деньги. И если классический подход в большей степени ориентирован на оценку угрожающего, разрушительного влияния денег на культуру, то работы социологов и антропологов, увидевшие свет во второй половине XX века, демонстрируют, что деньги не только не нейтральны по отношению к культуре, но зачастую богато пропитаны культурными условиями их производства и использования. Более того, люди постоянно сами конструируют деньги, наполняя их различными смыслами, создавая множественность денег. Этот аргумент необходим Додду для подтверждения двух своих теоретических тезисов: (1) деньги — это социальный процесс, а не вещь, тем более не универсальный измеритель; (2) деньги создаются пользователями, а их основные свойства не являются объективными, они социально сконструированы. Таким образом, Додд утверждает, что «культура важна не только для понимания того, что делают деньги, но и того, чем они могут стать <...> Потенциальная ценность денег — это не только то, на что их можно обменять, но и та роль, которую они могут сыграть в обогащении экономической жизни» [Dodd 2014: 311]. Используя определение культуры, данное В. Зелизер (как общих представлений и их репрезентации в символах и практиках) [Dodd 2014: 311], Додд полагает, что люди могут изменять смыслы, вкладываемые в деньги, и если удастся сформировать новую повестку (внести новые смыслы), то станут возможны и новые деньги, и новое общество. В целом данная идея звучит достаточно революционно.

Подробно проанализировав природу и роль денег, показав существующие противоречия в их восприятии обществом и реальность их функционирования, Додд обосновывает свой тезис о возможности позитивной трансформации денег: «Деньги способны принести нашему обществу больше пользы, чем мы им позволили» [Dodd 2014: 10]. Описывая силу реформистского духа денег, Додд показывает невозможность полного отказа от денег и обращается к работам, содержащим утопические схемы преобразования денег.

В первую очередь он исследует концепцию совершенных денег, предложенную Зиммелем, которая, как отмечает Додд, привлекла сравнительно мало внимания учёных. Согласно Зиммелю, любые попытки создания идеи совершенного общества нельзя сводить к единому решению, будь то социализм или либерализм; необходимо поле вариаций различных подходов, наличие уравновешивающих тенденций.

На основании этого Додд заключает, что в утопии, содержащей описание будущего денег, идеальные (совершенные) деньги — это множественные деньги, дающие возможность иметь разные варианты решения существующих проблем. Плюрализм денег в будущем позволит избежать «желания решить все загадки с помощью одной формулы» [Dodd 2014: 383] как ловушки, в которую попадают и социализм, и либерализм, и неолиберализм. Погружаясь в изучение утопических схем преобразования денег, Додд соотносит идеи Г. Зиммеля и Э. Фромма сначала с теориями, наработанными Пруденом и Рёскиным, и показывает фундаментальные проблемы социального неравенства и взаимоотношения общества с деньгами, а затем с рядом практических предложений по разработке форм денег и кредита, отвечающих конкретным социальным, этическим и политическим целям. Это и трудовые деньги (Р. Оуэн, Дж. Уоррен, Э. Кан), и свободные деньги (С. Гезелль), и местные, и мобильные деньги, и биткойны, и различные примеры социального кредитования. Большинство из описанных форм альтернативных денег имеют чётко выраженный набор нормативных целей, которые, безусловно, можно охарактеризовать как утопические по духу. Додд подчёркивает, что такие формы должны «развивать чувство общности, создавать местные богатства, не позволяя крупным корпорациям и банкам перекачивать деньги, но обеспечивать “свободное” банковское обслуживание» [Dodd 2014: 381].

В заключении к последней главе книги Додд отмечает, что деньги перестраиваются людьми, которые создают новые формы денег как альтернативу существующей системе государственных денег. Это подтверждает методологический принцип, почерпнутый у Зиммеля: деньги — это система социальных обязательств, а следовательно, и их позитивная трансформация произойдёт благодаря действиям людей, а не на уровне формальных институтов (правительства, банки и др.). Заранее отвечая критикам на обвинения в идеалистичности и нереалистичности идеи о том, что именно люди, а не правительства и банки изменяют деньги, Додд делает ещё более решительный шаг, утверждая, что невнимание к рассуждениям об альтернативных формах денег ограничивает возможность позитивных изменений в обществе: «Отвергать тех, кто утверждает, что существуют альтернативы, как “идеалистические”, значит либо страдать от недостатка воображения, либо поддерживать систему, которая явно работает в пользу богатого меньшинства» [Dodd 2014: 386]. Игнорирование идеалистических вариантов денег препятствует объективному, не связанному с интересами финансового сектора, описанию существующей реальности и глубокому пониманию процессов функционирования денег в обществе. Примечательно, что именно глава, посвящённая вопросам переустройства денег, привлекла наибольшее внимание читателей. На момент издания книги многие задавались вопросом о том, что такое биткойн, как он вообще возможен в системе национальных валют, каково его будущее... Додд показал, что биткойн есть лишь ещё одна форма денег и его признание на уровне государственной финансовой системы позволит обеспечить устойчивость системы в случае возникновения кризиса доверия национальным валютам.

## **Современная финансовая система: можно ли избежать краха?**

Демонстрируя эвристический потенциал своих теоретических рассуждений, Додд анализирует ситуацию в Греции в 2010–2012 гг., когда население массово стало снимать наличные с банковских счетов и прятать их у себя дома, то есть люди перестали считать банки безопасным местом для хранения своих денег. События в Греции и во всей еврозоне (в разной степени в разных странах) стали последствием финансового кризиса, стартовавшего в США в 2007 г. с падения рынка высокорисковых ипотечных кредитов. В ходе этого кризиса правительства разных стран мира предпочли направить имеющиеся в их распоряжении ресурсы на спасение банков, параллельно вводя программы жёсткой экономии государственных расходов на социальную сферу, что болезненно сказалось на бедных слоях населения и вызвало политические протесты. Кризис актуализировал вопросы организации денежной и тесно связанной с ней финансовой систем: «Связь взаимных обязательств, от которой зависят деньги, была разрушена системой, которая позволяет чрезвычайно прибыльным банкам оставаться платёжеспособными» [Dodd 2014: 381].

собными за счёт населения. Эта эрозия ставит под серьёзный вопрос саму денежную систему, сконфигурированную вокруг особых прав государства на определение и производство денег» [Dodd 2014: 4]. На протяжении всей книги, формулируя методологические принципы социологического анализа денег, Додд даёт подробный анализ роли денег в разразившемся кризисе и проясняет основные причины его возникновения. Для Додда кризис стал тем критическим моментом, когда потребовалось переосмысление имеющихся представлений о деньгах.

Вводя в повествование яркий сюжет о картонном баннере с надписью «Мы — истинная валюта», который был размещён демонстрантами у входа в банк во время марша протеста в Лондоне в 2011 г., Додд подчёркивает, что деньги конструируются людьми и приобретают свою ценность в ходе их социального взаимодействия, а следовательно, «деньги сами по себе могут быть позитивной силой перемен» [Dodd 2014: 10]. Ключ к разгадке причин кризиса автор книги ищет в работах Маркса, сопоставляя его основные тезисы с работами современных философов (например, К. Катарани). Напряжённость, возникающая в многозначности понимания денег Марксом, деньги в статике (как средство накопления) и деньги в динамике (как средство обращения и мера стоимости) — всё это частично объясняет механику кризисов через мнимую автономность финансовых потоков, которые на самом деле полностью зависят от частных рисков и обязательств, возникающих в сфере финансов и коллективизирующихся деньгами. Более того, кризис возникает в момент пересмотра обществом своих взглядов на ценность денег. Процессы инфляции и дефляции прочно связаны с долговыми обязательствами и дефолтами.

Множественные долги, накопленные на всех уровнях финансовой системы (домохозяйства, организации, государства), усугубили социальное неравенство. «Мёртвая петля» кругооборота «деньги — долг — деньги» обеспечивает специфический моральный порядок в отношениях должников и кредиторов, когда все имеют долг и его размер продолжает неуклонно расти. В этой ситуации жёсткие долговые отношения уже становятся серьёзной угрозой демократии. Однако Додд показывает, что чрезмерное накопление также может стать проблемой, которая требует решения. Анализируя взаимоотношения между так называемыми профицитными и дефицитными странами внутри еврозоны, он демонстрирует, что принятие рациональных решений возможно с позиций всеобщей экономики Батая: «Если рассматривать экономические дисбалансы как проблему для еврозоны в целом, то речь идёт не о расходах как таковых, но, скорее, о коллективных расходах <...> Это утверждение не означает упрощение решения проблемы; при рассмотрении через призму общей экономики “рациональное” экономическое поведение проявляется другой стороной» [Dodd 2014: 208].

Сокращение расходов в «дефицитных» странах может приводить к замедлению экономического роста в «профицитных» странах. Аналогично выглядит проблема уплаты государственных долгов. Додд утверждает, что рассмотрение государства как должника (подобно фирме или домохозяйству, имеющим долги) методологически не верно. «Кризис еврозоны обнажает возникающий логический конфликт: долги не могут быть преобразованы из одной логики (частный долг) в другую (коллективизированный долг) <...> Но в принципе такой разрыв присутствует во всех современных денежных системах. Его можно замаскировать двумя формами суверенитета: монополией государства, во-первых, на право (государство объявляет дефолт и реструктурирует свои долги) и, во-вторых, на деньги (девальвация). Отличительной чертой еврозоны, возможно, является то, что эти меры суверенитета вышли из-под контроля» [Dodd 2014: 267].

Додд указывает, что при создании еврозоны не был учтён культурный контекст денег; более того, этот аспект практически не обсуждался. Евро был создан «как вещь, которая действует исключительно на основе рационального личного интереса» [Dodd 2014: 270]. Это тоже сыграло свою роль в развитии кризиса еврозоны. Монетарный реализм или вера в то, что деньги — это вещь, используется для оправдания финансовой системы, которая в момент развития кризиса стала спасать кредиторов. По

мнению Додда, негативные последствия единой валюты для регионов с разным уровнем развития компенсировались бы за счёт разнообразия видов денег, в том числе тех, которые создают сами пользователи. Автор книги призывает к «открытому, всестороннему разговору о природе денег и их роли в обществе, о том, кто имеет право их создавать и почему» [Dodd 2014: 14].

## **Заключение: возможна ли социальная жизнь денег?**

Описанная логика Додда по переосмыслению денег ставит перед нами вопрос: что для автора есть социальная жизнь денег? Что нового привносит автор в понимание сущности денег?

Додд определяет деньги, опираясь на подход Зиммеля и расширяя его: деньги — это «не просто притязание на общество, но, в сущности, социальная жизнь, получающая свою ценность не от институтов, которые её производят, а от людей, которые её используют» [Dodd 2014: 9].

Новизна этого тезиса в том, что нет и не может быть единого определения денег, они множественны, их социальная жизнь является «сложной и динамичной конфигурацией социальных, экономических и политических отношений, от которых зависят деньги» [Dodd 2014: 386]. При этом важна не столько материальная составляющая, сколько доверие к деньгам со стороны людей, возникающее как раз в силу наличия множественности интерпретаций. Обращаясь к размышлениям М. Фуко о человеке как одновременно о познающем субъекте и познаваемом объекте, Додд проводит параллель между таким пониманием человека и денег: «Сходный парадокс обнаруживается и в отношении денег, когда они находятся и вне сферы экономической ценности как её внешняя мера, и внутри этой сферы как самостоятельная ценность. Деньги находятся как вне, так и внутри сферы ценностей, из которой они извлекают то, что Витгенштейн однажды назвал “жизнью” денег <...> Вместе с долгом деньги трансцендируют долг (человека как познающего) и сами являются долгом (человека как познаваемого)» [Dodd 2014: 388–390].

Деньги Додда социальны; в его понимании, это часть социальной жизни, основанная на системе социальных обязательств, различных способах существования людей и их опыта. Деньги Додда множественны, они требуют признания плюрализма идей различных форм денег. В целом работа Додда «Социальная жизнь денег» содержит множество новых исследовательских интуиций в отношении денег. Переосмысление денег с позиций исследователей, не относящихся к мейнстриму социологии, заставляет задуматься о направлениях будущих исследований денег.

## **Литература**

- Зелизер В. 2004. *Социальное значение денег: деньги на булавки, чеки, пособия по бедности и другие денежные единицы*. М.: Дом интеллектуальной книги; Изд. дом ВШЭ.
- Appel H. 2015. The Idea Life of Money and Poststructural Realism. *Hau: Journal of Ethnographic Theory*. 5 (2): 427–433. DOI: <http://dx.doi.org/10.14318/hau5.2.029>
- Dodd N. 1994. *The Sociology of Money: Economics, Reason and Contemporary Society*. Cambridge: Polity Press.
- Dodd N. 2014. *The Social Life of Money*. Princeton: Princeton University Press.
- Dodd N. 2015. Redeeming Simmel's Money. *Hau: Journal of Ethnographic Theory*. 5 (2): 435–441. DOI: <http://dx.doi.org/10.14318/hau5.2.030>

- Ganssmann H. 2015. Money Does Not Live — Nigel Dodd, *The Social Life of Money* (Princeton, Princeton University Press, 2014). Book review. *European Journal of Sociology*. 56 (3): 462–473. DOI: [10.1017/S0003975615000302](https://doi.org/10.1017/S0003975615000302)
- Hart K. 2015. Money from a Cultural Point of View. *Hau: Journal of Ethnographic Theory*. 5 (2): 411–416. DOI: <http://dx.doi.org/10.14318/hau5.2.026>
- Harvey D. 1996. *Justice, Nature and the Geography of Difference*. Malden, MA: Blackwell Publisher Inc.
- Krige D. 2015. Claiming Money is a Process. *Hau: Journal of Ethnographic Theory*. 5 (2): 417–422. DOI: <http://dx.doi.org/10.14318/hau5.2.027>
- Maurer B., Pedersen D. 2015. Redeem Your Money Here. *Hau: Journal of Ethnographic Theory*. 5 (2): 423–426. DOI: <http://dx.doi.org/10.14318/hau5.2.028>
- Peebles G. 2015. A Boom, in Theory. *Hau: Journal of Ethnographic Theory*. 5 (2): 409–410. DOI: <http://dx.doi.org/10.14318/hau5.2.025>
- Ruskin J. 1997. *Unto This Last and Other Writings*. Harmondsworth, UK: Penguin.
- Simmel G. 2004. *The Philosophy of Money*. 3rd enlarged edn. London: Routledge.

Darya Moiseeva, Olga Kuzina

# Rethinking Money

**Book Review:** Dodd N. (2014) *The Social Life of Money*, Princeton: Princeton University Press. 444 p.

**MOISEEVA, Darya** —

PhD, Research fellow,  
HSE University. Address:  
11 Myasnitskaya str., 101000,  
Moscow, Russian Federation.

**Email:** [dmoiseeva@hse.ru](mailto:dmoiseeva@hse.ru)

**KUZINA, Olga** — PhD,  
Professor, Senior researcher,  
HSE University. Address:  
11 Myasnitskaya str., 101000,  
Moscow, Russian Federation.

**Email:** [kuzina@hse.ru](mailto:kuzina@hse.ru)

## Abstract

In his book *The Social Life of Money*, Nigel Dodd, a professor at the LSE, presents the results of his research on money. The main purpose of the book is to reconsider the nature of money, especially its social nature. The author explores the possibilities to change society by rethinking the existing economic, sociological, philosophical, psychological, anthropological, linguistic and other social science approaches to understanding money. Referring to the history of the origin of money, Dodd showed how the theories of the invention of money proposed by K. Menger, B. Laum, G. Simmel, M. Mauss, F. de Saussure, M. Agliette, and A. Orléan, shape our ideas about money and the ways of its social construction. Based on classical economic theories, the author challenges the role of money in the reproduction of social conflicts and inequality, as well as the relationship of money with credit and debt.

Dodd describes how the transition from the perception of debt as a moral obligation to debt as a monetary obligation took place and the consequences of this transition. Writing about various aspects of the functioning of money, Dodd notes that for the completeness of the analysis it is important to understand how people solve the problem of managing an overabundance of money and how this determines the cultural aspects of the existence of money. He explains his sociological view on money and applies it to the analysis of the financial crisis of 2007–2008 and its consequences. The author discusses the sources of the crisis, describes theoretical perspectives that underpin the previous and existing financial systems, and suggests ways to possible positive transformation of money in the future by explaining several monetary utopias. *The Social Life of Money* is an example of thorough analytical and methodological accuracy and profound research on money in sociology. This book can be of high value both for experts whose research is focused on money and for anyone interested in the development of social theory today.

**Keywords:** money; sociology of money; philosophy of money; methodology of money; social theory; financial crisis; finance.

## Acknowledgements

This work was supported by Basic Research Program at the National Research University Higher School of Economics (HSE University).

## References

Appel H. (2015) The Idea Life of Money and Poststructural Realism. *Hau: Journal of Ethnographic Theory*, vol. 5, no 2, pp. 427–433. DOI: <http://dx.doi.org/10.14318/hau5.2.029>

Dodd N. (1994) *The Sociology of Money: Economics, Reason and Contemporary Society*, Cambridge: Polity Press.

Dodd N. (2014) *The Social Life of Money*, Princeton: Princeton University Press.

- Dodd N. (2015) Redeeming Simmel's Money. *Hau: Journal of Ethnographic Theory*, vol. 5, no 2, pp. 435–441. DOI: <http://dx.doi.org/10.14318/hau5.2.030>
- Ganssmann H. (2015) Money Does Not Live — Nigel Dodd, *The Social Life of Money* (Princeton, Princeton University Press, 2014). Book review. *European Journal of Sociology*, vol. 56, no 3, pp. 462–473. DOI: [10.1017/S0003975615000302](https://doi.org/10.1017/S0003975615000302)
- Hart K. (2015) Money from a Cultural Point of View. *Hau: Journal of Ethnographic Theory*, vol. 5, no 2, pp. 411–416. DOI: <http://dx.doi.org/10.14318/hau5.2.026>
- Harvey D. (1996) *Justice, Nature and the Geography of Difference*, Malden, MA: Blackwell Publisher Inc.
- Krige D. (2015) Claiming Money is a Process. *Hau: Journal of Ethnographic Theory*, vol. 5, no 2, pp. 417–422. DOI: <http://dx.doi.org/10.14318/hau5.2.027>
- Maurer B., Pedersen D. (2015) Redeem Your Money Here. *Hau: Journal of Ethnographic Theory*, vol. 5, no 2, pp. 423–426. DOI: <http://dx.doi.org/10.14318/hau5.2.028>
- Peebles G. (2015) A Boom, in Theory. *Hau: Journal of Ethnographic Theory*, vol.5, no 2, pp. 409–410. DOI: <http://dx.doi.org/10.14318/hau5.2.025>
- Ruskin J. (1997) *Unto This Last and Other Writings*, Harmondsworth, UK: Penguin.
- Simmel G. (2004) *The Philosophy of Money*. 3rd enlarged edn., London: Routledge.
- Zelizer V. A. (2004) *Sotsial'noe znachenie deneg: den'gi na bulavki, cheki, posobiya po bednosti i drugie denezhnye edinitsy* [The Social Meaning of Money: Pin Money, Paychecks, Poor Relief, and Other Currencies], Moscow: Dom intellektual'noy knigi; HSE Publishing House (in Russian).

**Received:** September 26, 2022

**Citation:** Moiseeva D., Kuzina O. (2022) Pereosmyskyaya dengi [Rethinking Money. Book Review on Dodd N. (2014) *The Social Life of Money*, Princeton: Princeton University Press. 444 p.]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 23, no 5, pp. 121–132. doi: [10.17323/1726-3247-2022-5-121-132](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2022-5-121-132) (in Russian).

## ДИСКУССИИ

О. Э. Бессонова

# Институциональная природа жалоб в рыночной и раздаточной средах<sup>1</sup>



**БЕССОНОВА Ольга Эрнестовна** — доктор социологических наук, ведущий научный сотрудник, Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН, Новосибирск, Россия. Адрес: 630090, Россия, г. Новосибирск, проспект Академика Лаврентьева, д. 17.

Email: [beol@ngs.ru](mailto:beol@ngs.ru)

*Данная работа представляет собой полемический диалог с автором статьи «Жалобы — не подарок. Дисфункциональность института жалоб в сфере жилищно-коммунального хозяйства в России» с элементами концептуализации предмета исследования. Сюжетная линия анализируемой статьи совпадает с распространённым мнением о неадекватности института жалоб в качестве эффективной обратной связи. Методологической ошибкой исследования жалоб, в том числе в анализируемом тексте, являются рассмотрение их только с социально-психологических позиций, апелляция к поведенческим характеристикам и российскому менталитету и игнорирование институциональной природы жалоб как важнейшего элемента иерархической системы управления. Раскрытие сущностных характеристик института жалоб и объяснение того, почему этот институт на протяжении всего исторического развития российской социально-экономической системы постоянно рационализировался и поддерживался властями, является целью данной работы. Кроме того, рассмотрению подлежат и жалобы, используемые фирмами в конкурентных рыночных стратегиях как образец для российских управляющих компаний ЖКХ, предпочитающих самим жаловаться на своих клиентов, что составило базу эмпирических данных рассматриваемой статьи. Перспективы института жалоб в России связаны с расширением его использования, созданием государственных порталов в регионах по приёму жалоб, но не с изменением их институциональной природы.*

**Ключевые слова:** институт жалоб; обратная связь; рыночная экономика; раздаточная экономика; иерархия; институциональная теория.

С самого начала разработки теории раздаточной экономики главным пунктом её критики было положение об институте жалоб как эффективном сигнале обратной связи и механизме, обеспечивающем институциональное развитие эндогенного характера. Аргументы сводились к тому, что на жалобы практически нет действенных ответов, а делаются только отписки; более того, указывалось, что жалобы возвращаются тому начальнику, на которого жалуются. Социологи констатировали негативное отношение к жалобщикам, а в смутные времена жалобы превращались в доносы. Чаще всего жалоба рассматривалась на социально-психологическом уровне как элемент патерналистского российского менталитета. Тем не менее сама экономическая система России с древнейших времён и до сегодняшнего дня

<sup>1</sup> Статья подготовлена в рамках Базового проекта Института экономики и организации промышленного производства СО РАН 5.2.1.3 (0260-2021-0001). Регистрационный номер НИОКТР № 121040100280-1.

совершенствовала механизмы института жалоб, активно поддерживая их на всех уровнях управления вплоть до современных цифровых методов и сбора жалоб на президентских линиях общения с народом.

Возникает вопрос: если от жалоб «одна добука», по словам Ивана Грозного, и, как свидетельствовал Пётр I, «от количества жалоб он не может заниматься государственными делами», почему институт жалоб всё глубже интегрировался в недра управленческой иерархии, особенно в советский период, несмотря на отсутствие положения о необходимости данного института в идеологии марксистского режима СССР. Ответ на этот вопрос был дан в теории раздаточной экономики [Бессонова 1997; 1999; 2006; 2015]. Институт жалоб превращает социально-экономическую систему России в саморегулируемую и эндогенно развивающуюся раздаточную экономику, постоянно воспроизводящуюся в более развитых институциональных формах. Этот вывод находит теоретическое подтверждение в концепции А. Хиршмана, в которой *выход и голос (жалобы)*, то есть механизмы рыночные и нерыночные, представлены как главные действующие силы, равные по рангу и значимости. Его центральная идея заключается в том, что конкуренция является главным механизмом восстановления, но возможен альтернативный механизм, который способен дополнять механизм конкуренции или заменять его, поскольку нерыночные силы не обязательно действуют с меньшим «автоматизмом», чем рыночные [Хиршман 2009: 13, 26].

В статье Д. Литвинцева «Жалобы — не подарок. Дисфункциональность института жалоб в сфере жилищно-коммунального хозяйства в России» обсуждаются проблемные аспекты функционирования института жалоб в жилищно-коммунальной сфере. На этой основе строится опровержение тезиса об эффективности влияния данного института на политику жилищных организаций. Институциональный анализ проводится на двух уровнях: к макроуровню относится положение теории раздаточной экономики об институте жалоб как сигнальном механизме, а критические аргументы приводятся с микроуровня, причём без количественных оценок и конкретизации временного периода. При рассмотрении целей жалоб не приводится ни одной цифры для возможности оценки объёма «реальных» и прочих, как бы неправильных, жалоб, что не позволяет подтвердить выводы, сделанные автором статьи [Литвинцев 2022: 113–114].

Задача данного текста показать истинную природу жалоб в российских социально-экономических реалиях, механизм их влияния на формирование институциональной системы, ликвидацию системных сбоев на всех уровнях управления. Без специальной методологии и теоретического осмысления на макроинституциональном уровне это сделать невозможно, как невозможно без определённого инструментария доказать, что земля круглая и «она вертится». В основном, опровергая действенность механизма жалоб, критики базируются на своём личном, зачастую негативном, опыте, как и автор рассматриваемой статьи, приводящий частные примеры, но не показывающий масштаб их распространения — единичны ли приведённые случаи или они имеют системный характер? Однако самая большая исследовательская ошибка состоит в тезисе, что «феномен жалобы с его мощными культурно-эмоциональными компонентами выходит далеко за рамки официального обращения к властям» со ссылкой на работу Е. Богдановой [Bogdanova 2021] (см.: [Литвинцев 2022: 111]); наличие широко распространённой практики обращения с жалобами в органы государственной власти связывается исключительно со специфическим российским менталитетом. Дело в том, что институт административных жалоб должен быть заменён судебными исками в современной правовой системе, однако это не происходит, как раз по мнению большинства исследователей, из-за особого российского менталитета и отношения с властями. Между тем институт административных жалоб является составной частью общей институциональной системы и для решения большинства бытовых проблем, как это ни парадоксально, действия в рамках института жалоб наиболее экономичны и результативны, в отличие от дорогостоящей и долгой судебной системы.

Далее рассмотрим свойства института жалоб, раскрывающие его институциональную природу.

1. Жалобы **административного** характера (в отличие от судебных и бытовых, повседневных) — часть системы управления и принятия решений, в которой каждый орган власти обязан принимать жалобы от населения. Административный характер жалоб означает их жёсткий регламент — кто и на что имеет право жалобы. Это определяется формообразующими элементами института жалоб:

- законодательная основа, то есть совокупность административных и юридических норм, устанавливающих порядок работы с жалобами;
- управленческие органы, ведущие приём жалоб и принимающие по ним соответствующие решения;
- предмет обжалования, то есть то, на что разрешено подать жалобу;
- форма жалобы — установленный бланк для подачи жалобы;
- способ подачи жалобы — правила приёма и прохождения жалоб;
- сроки рассмотрения жалоб — временной интервал от получения жалоб до окончательного ответа.

Впервые тип административной жалобы выделил исследователь истории русского права И. Дитятин, отделив её от судебной жалобы или иска: «Статья Уложения содержит два вида челобитных — судных и об иных делах, разница между которыми по существу огромная. “Челобитья судная” — это челобитные или жалобы на решения суда. Под “челобитьями об иных делах” Уложение понимает жалобы на всякого рода “тяготы и разорения от налогов и поборов” со стороны правительственных органов, просьбы о тех или иных льготах, какого либо рода правительственных мерах, имеющих облегчить положение челобитчиков» [Дитятин 1895: 281].

Ярким подтверждением административного характера жалоб являются, например, положения манифеста об «Общем учреждении министерств» от 25 июня 1811 г.<sup>2</sup>, показывающие место и роль жалоб в механизме управления:

§ 71. К министру поступают: 1. Высочайшие указы, повеления, постановления и учреждения <...>  
5. **Жалобы** [Здесь и далее выделено мною. — О. Б.] на департаменты, ему подчинённые.

<...>

§ 115. В Совет министра поступают: 1. Все дела и предположения, требующие нового учреждения или важных перемен в разных частях управления <...> 15. Рассмотрение **основательных доносов** по делам важным <...> 18. Разные неудовольствия и **жалобы** служащих и частных людей на департаменты, если министр найдёт их заслуживающими внимания.

<...>

<sup>2</sup> Текст приводится по сайту исторического факультета МГУ (см. URL: <http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/ministry.htm>). Выбраны положения, по которым видно, как административная система использует институт жалоб.

§ 234. Дела исполнительные общие представляются на разрешение Правительствующего сената <...> (10) <...> Когда на решения их принесены будут в Правительствующий сенат **жалобы** <...>

<...>

§ 265. Министры, принимая **жалобы** на места и лица, им подчинённые, и истребовав по оным все нужные объяснения, полагают скорое и справедливое решение, наблюдая при сем: (1) чтоб не принимать **жалоб** на нижние места мимо высших, (2) чтоб не давать движения **жалобам**, без всяких доказательств приносимым, а паче не допускать **доносов**, на одной ябеде основанных, (3) чтоб вообще не ослаблять силы и действия мест и лиц, им подчинённых, излишним благоприятством к **жалобам** и **доносам неосновательным**, преждевременными взысканиями и выговорами по обвинениям не доказанным, или требованиями ответов и объяснений по наветам, внимания не заслуживающим; с доносителями же, во лжи и ябеде <...> поступать по законам.

§ 266. Сверх просьб и **жалоб**, письменно присылаемых, каждый министр назначает один или два дня в неделю для принятия просьб и **жалоб** словесных, учреждая порядок принятия оных, сколь можно удобнее и для скорого решения успешнее.

<...>

§ 287. Ответственность возбуждается: (1) **жалобами**, непосредственно Его Императорскому Величеству поданными <...>.

<...>

§ 312. По **жалобам** и просьбам, прямо в департамент входящим или от министра посылаемым, директор последует в разрешении их тем же правилам и предосторожностям, какие выше в § 265 для министра постановлены.

§ 313. Для словесных изъяснений по делам службы, для принятия просьб и **жалоб** в делах, департаменту принадлежащих, директор назначает один или два дня в неделю и учреждает порядок приема и отзывов, сколь можно удобнее и для скорого решения успешнее.

<...>

§ 383. Директор подвергается ответственности: 1. По **жалобам**, приносимым Его Императорскому Величеству. 2. По **жалобам**, приносимым министру.

Министерства СССР во многом заимствовали регламент предыдущего периода. В инструкциях были прописаны механизм прохождения жалоб, характер реагирования на них, а также ответственность советских руководящих лиц.

2. Второе важнейшее свойство административных жалоб — **институциональность**, что означает механизм прохождения их по каналам **иерархической** системы управления, влияние на оценку деятельности руководящих лиц с учётом количества жалоб, необходимость регулярной отчётности перед вышестоящим звеном по исполнению жалоб. Контроль эффективности уровней власти внутри административной системы осуществляется прежде всего по жалобам, поскольку отчётная статистика может быть искажена заинтересованным ведомством. Фактически минимизация количества жалоб

является до сих пор критерием успешности функционирования органов управления. На аргумент о неэффективности жалоб, когда их возвращают тем, на кого жалуются, надо смотреть с той точки зрения, что при процедуре возврата жалобы высший орган управления узнает о проблемах низшего звена и советует или даже приказывает разобраться с проблемой, иначе вышестоящее начальство сделает выводы о его соответствии занимаемой должности. Если проблема системная, а не единичная, попытка расправиться с авторами жалоб свидетельствует о том, что проблема не может быть решена данным руководителем. Таков латентный механизм передачи информации о проблемных участках внутри системы, хотя поверхностно он выглядит как тупик для жалобщика. При этом жалобы имеют накопительный эффект и их влияние на систему происходит с определённым лагом. Кроме того, напомним, что неудовлетворённые жалобы переходят с регионального уровня управления на федеральный, вызывают реакцию СМИ и провоцируют гражданские протесты.

3. **Сигнальный** механизм жалоб работает следующим образом: сначала единичный случай, затем некая совокупность, на основе которой готовится управленческая жалоба и обоснование проектирования новых институциональных форм, а также корректировка приоритетов выделения ресурсов. На характер действия механизма жалоб обратил внимание М. Туган-Барановский, выявивший взаимосвязь между объёмом и регулярностью жалоб на изменение фабричного законодательства. Его книга «Русская фабрика в прошлом и настоящем» (1900) изобилует описанием разного рода жалоб и реакцией власти на них в виде установления новых регуляторных норм. «Первый шаг нашего правительства в области фабричного законодательства был вызван взаимными жалобами фабрикантов и рабочих друг на друга» [Туган-Барановский 1997: 176].

Сигнальный механизм в форме жалоб был замечен исследователем нерыночных экономик Я. Корнаи, хотя даже его последователи не обратили должного внимания на этот тезис. Описывая экономику советского типа, он, базируясь на теории А. Хиршмана, подчёркивал свойственный ей механизм обратной связи в форме жалобы как голоса. В самом общем виде действие этого механизма выглядит следующим образом: сигналы передают не циклическое колебание цен в отличие от действующих в рыночной экономике, а различные «количественные» данные, и предупреждающие *голоса*, поступающие от хозяйственных руководителей и населения [Корнаи 1990: 80]. Этот общий сигнальный механизм распадался на четыре подвида<sup>3</sup>:

- *Механизм 1: сигнал для инвестиций*, что означает распределение инвестиций по узким местам с учётом жалоб. Осуществление капиталовложений постоянно сталкивается с недостатком ресурсов. Всё больше возникает жалоб из-за дефицита. При распределении ресурсов предпочтение следует отдать той отрасли, в которой сохраняется острый дефицит и откуда раздаются жалобы. Хотя инвестиционные планы составляют на продолжительный период, на принятие решения оказывает влияние и сиюминутная ситуация — не так просто абстрагироваться от повседневных жалоб. Таким образом, упомянутые критерии отбора основываются на неценовых сигналах, которые отчасти представляют собой конкретные данные, отчасти — это *голос* участников инвестиционного процесса и даже его тональность [Корнаи 1990: 200, 301, 367].
- *Механизм 2: сигналы от управленцев*, что означает использование жалоб вышестоящими руководителями административной иерархии для выявления острых проблем. Наиболее важным результатом напряжённости заработной платы является текучесть кадров, а также рост жалоб. Если следовать классификации Хиршмана, оба вида обратных связей появляются одновременно — как *выход*, так и *голос*. Начальник цеха хочет удовлетворить все жалобы своего цеха, руководитель предприятия — своего предприятия, а министр или его заместитель — от-

<sup>3</sup> См. подробнее: [Бессонова 2021: 16].

расли в целом, ведь именно к ним поступают жалобы [Корнаи 1990: 422, 424]. Но не всякая жалоба являлась руководством к действию: необходима была их критическая масса на каждом уровне иерархии, чтобы жалобы попадали на рассмотрение следующего уровня управления. Чем выше положение жалующегося, тем больший вес имела жалоба, поскольку, чем выше уровень управления, тем для большего числа хозяйственных ячеек необходима была координация ресурсов. В результате управленческая жалоба приобретала соответствующий вес, от которого зависели очерёдность и объём выделения ресурсов.

- *Механизм 3: сигнал неудовлетворённого спроса* через жалобы потребителей. Голос потребителя, его жалоба на дефицит позволяют судить о спросе; и чем настойчивее потребитель в своём поиске и громче его жалоба, тем мощнее этот сигнал [Корнаи 1990: 123]. Например, жалобы на планировку «хрущёвок» привели к изменению стандарта массового жилья. «Городские жители писали в Союз архитекторов в 1961 г. Они жаловались на убогое строительство, очень небольшие квартиры, проходные комнаты, низкие потолки и туалеты, совмещённые с ванными комнатами. Эти жалобы оказали влияние на конструктивные изменения в следующем поколении массовых отдельных квартир» [Harris 2013].
- *Механизм 4: сигнал общественной стабильности* в качестве минимизации жалоб как политического критерия. Бюджетное ограничение домашнего хозяйства является жёстким, поэтому потребитель пытается сопротивляться повышению цен с помощью *голоса*. Те, кто теряет, поднимают *голос*, давая выход своему возмущению. Вот почему потребительские цены становятся политическим вопросом [Корнаи 1990: 502, 529].

Историки отмечают, что если не контролировать количество жалоб, могут возникать ситуации «смуты»: «Жалобы, накопившиеся в царствование Михаила, произвели взрыв в Москве в начале царствования Алексея, следствием чего было Соборное Уложение, уничтожение закладничества, мера против английских купцов» [Соловьёв 1989: 39]. Когда Екатерина II отменила право жалобы крестьян на помещиков, через несколько лет получила восстание Пугачёва. В 1900–1914 гг. не прекращались жалобы заводских рабочих на фабрикантов [Володин 2004], очень похожие на жалобы в сегодняшней российской жизни, а в 1917 г. большинство рабочих поддержали революционное изменение экономического строя.

Совокупность этих механизмов объясняет ценность жалоб в их сигнальной роли для институциональной системы.

4. Ещё одно свойство жалоб — **креативность**: фактически через жалобы осуществляется коллективный мозговой штурм. Несмотря на установленный регламент подачи через формальный бланк, жалоба пишется в свободной форме, и её автор довольно часто предлагает способ решения своей проблемы. Зачастую управленцы черпают идеи именно из этих предложений. Не случайно жалобы и предложения часто идут в одном пакете (например, «Книга жалоб и предложений»).

И. Дитятин обратил внимание на то, что большинство жалоб содержат предложения об исправлении сложившейся негативной ситуации. В его исследовании сделан вывод, что челобитные затрагивали все сферы, которые регулировались в значительной степени под влиянием предложений, указанных в поданных жалобах: «Только в этого рода челобитных и выражалась народная инициатива, так как они не только возбуждали вопрос о новом законе, но часто, если можно так выразиться, проектировали новый закон; причём *проект челобитной сплошь и к ряду обращался в самый закон*» [Курсив мой. — О. Б.] [Дитятин 1895: 281].

5. Институт жалоб — единственный **легальный канал взаимодействия с властью** и её критики при перенаправлении этой жалобы на следующий уровень управления вплоть до публичной прямой линии с президентом. Реальная практика функционирования института жалоб в России подтверждает вывод Хиршмана, что жалобы в авторитарных системах предоставляют возможность участвовать в её совершенствовании, поскольку жалоба как голос играет важную роль только в тех условиях, когда *выход* практически невозможен. «Роль голоса будет возрастать по мере сужения возможностей выхода, а при невозможности выхода голос остаётся единственным каналом воздействия на руководство» [Хиршман 2009: 39]. Действительно, в советский период каждый гражданин и любой хозяйствующий субъект имели право жаловаться и активно использовали это право. По оценке Нерара, «жалобы писались потому, что это был единственный способ донести недовольство до руководства — от районного уровня до высших политических кругов СССР. Поэтому можно сказать, что они стали доказательством активного участия людей в стремлении улучшить функционирование советского проекта» [Мухаматулин, 2015: 220]. В современной России эта функция жалоб усиливается, поскольку государственный контроль общественной и экономической жизни требует, несмотря на политический прессинг, действенного функционирования сигналов обратной связи. Об этом свидетельствует создание государственных порталов, инициированных органами федеральной власти, нацеленных на сбор жалоб и предложений населения по разнообразным проблемам в регионах страны. Этот факт подтверждает и Д. Литвинцев: «Количество всевозможных ресурсов в Интернете, через которые могут обратиться собственники МКД с жалобой на работу управляющей компании (УК), ежегодно растёт» [Литвинцев 2022: 111].

6. Институт административных жалоб — механизм выявления **уникальных сбоев** социально-экономических систем. Приведём пример из сферы ЖКХ, к которой так часто обращается Д. Литвинцев. Во время прямой линии к Президенту обратились жители одного из региона, показав платёжку на услуги ЖКХ в 40 и 50 тыс. рублей на однокомнатные квартиры в барачном доме при среднем тарифе примерно в 5 тыс. рублей. Это вызвало крайнее удивление президента. В результате последующих разбирательств выяснилось, что из этого дома большинство жителей выехало, остались несколько семей пенсионеров, на которых и разложили затраты по всему дому. Этот случай требовал вмешательства федеральной власти, поскольку на уровне региона проблема жителей не могла быть решена.

Современная отрасль ЖКХ декларируется как сегмент рыночной экономики, однако МКД имеют смешанную структуру собственности, и его жители обладают правом жалобы, которую, как видно из статьи Д. Литвинцева, активно используют. С моей точки зрения, в статье собраны жалобы самих работников УК, поскольку представлена не классификация жалоб, а их оценка (*ошибочная жалоба; импульсивная жалоба; жалоба как средство общения* [Литвинцев 2022: 113–114]).

Негативное отношение к жалобам клиентов постоянно встречалось и на Западе, но оно было переломлено после обобщения эффективного опыта в книге [Барлоу, Меллер 2006], после чего современная рыночная экономика включила в свои практики использование жалоб как инструмента конкурентных стратегий. Д. Барлоу и К. Меллер приводят многочисленные примеры успешных стратегий, в которых жалобы клиентов признаны важным источником деловой информации. Во многих случаях информацию, извлекаемую компаниями из жалоб клиентов, подчёркивают исследователи, невозможно добыть никаким другим способом. В итоге жалобы, поступающие от клиентов непосредственно в организацию, являются наиболее эффективным и самым дешёвым способом получения информации об оценке клиентами товаров и услуг. Компании, которые хотят отзываться на быстрые изменения условий рынка и быть успешными в конкурентной среде, прислушиваются к жалобам клиентов и немедленно на них реагируют. Тем УК, которые предоставили материал Д. Литвинцеву (кстати, сколько их?), следует воспользоваться советами книги «Жалоба как подарок...» и пересмотреть своё отношение к клиентам, поскольку «по данным некоммерческого партнёрства “ЖКХ-

Контроль», в 2021 г. первые места в рейтинге жалоб в сфере ЖКХ занимают обращения, связанные с неудовлетворительным содержанием и ремонтом общего имущества в многоквартирном доме (МКД), начислением платы за жилищно-коммунальные услуги, а также непосредственно управлением МКД» [Литвинцев 2022: 111 ].

Проблема эффективности госзаказа в настоящее время в рыночных средах также решается через механизм жалоб. Так, Ле Гранд проанализировал разные модели госзаказа на основе конкретных примеров из реальной практики. Главный вывод, к которому он пришёл в итоге: модель «жалоба — голос» (то есть жалоба как голос) является необходимым элементом разных вариантов. «Голос соединяется с разными моделями управления, например, с административным управлением и *выбором*» [Ле Гранд 2011: 195]. Если фирма и организация не прислушаются к жалобам и не удовлетворяют их, то придётся заплатить определённую цену: эти компании потеряют своих потребителей и связанные с ними доходы и ресурсы. Фирмы и организации, игнорирующие жалобы, могут быть наказаны вышестоящим руководством, поэтому включается сильный стимул разобраться с вопросами, поднятыми потребителями.

Таким образом, жалобы в рыночной среде представляют собой достаточно эффективное средство в конкурентной борьбе. Механизм успешности состоит в выявлении приоритетов и выборе стратегий конкурентных преимуществ через механизм жалоб. В настоящее время на Западе всё шире распространяются учебные программы по проблемам управления жалобами клиентов, что также доказывает их универсальный характер и возможность использования не только в государственном секторе, но и для реализации рыночных конкурентных стратегий.

Перспективы института жалоб в России связаны с расширением его использования через государственные порталы в регионах без изменения его институциональной природы. Это обусловлено тем, что в совокупности государственный сегмент экономики, бюджетный сектор и пенсионная часть общества составляют до 80% всей экономики, и даже частные фирмы будут вынуждены активнее перенимать опыт по работе с жалобами клиентов, чтобы выжить в экономике, постепенно возвращающий свой раздаточный характер в обновлённых институциональных формах.

## Литература

- Барлоу Д., Меллер К. 2006. *Жалоба как подарок: обратная связь с клиентом — инструмент маркетинговой стратегии*. М.: ЗАО «Олимп—Бизнес».
- Бессонова О. Э. 1997. *Институты раздаточной экономики России: ретроспективный анализ*. Новосибирск: ИЭОПП.
- Бессонова О. Э. 1999. *Раздаток: институциональная теория хозяйственного развития России*. Новосибирск: ИЭОПП.
- Бессонова О. Э. 2006. *Раздаточная экономика России: эволюция через трансформации*. М.: РОССПЭН.
- Бессонова О. Э. 2015. *Рынок и раздаток в российской матрице: от конфронтации к интеграции*. М.: РОССПЭН.
- Бессонова О. Э. 2021. Трансформация института административных жалоб в гражданские формы. *Экономическая социология*. 22 (2): 11–24. doi: 10.17323/1726-3247-2021-2-11-25

- Володин А. Ю. 2004. Жалобы рабочих в конце XIX — начале XX в.: механизм функционирования социальной информации. В сб.: Бородкин Л. И., Хвостова К. В. (отв. ред.) *Роль информации в формировании и развитии социума в историческом прошлом*. М.: ИВИ РАН; 240–252.
- Дитятин И. И. 1895. *Роль челобитных и земских соборов в управлении Московского государства. Статьи по истории русского права*. СПб.: Русская мысль.
- Корнаи Я. 1990. *Дефицит*. М.: Наука.
- Ле Гранд Д. 2011. *Другая невидимая рука: предоставление общественных услуг на основе выбора и конкуренции*. М.: Изд-во Института Гайдара.
- Литвинцев Д. Б. 2022. Жалобы — не подарок: дисфункциональность института жалоб в сфере жилищно-коммунального хозяйства в России. *Экономическая социология*. 23 (4): 110–121. doi: 10.17323/1726-3247-2022-4-110-121
- Мухаматулин Т. 2015. Рец. на кн.: Франсуа-Ксавье Нерар. Пять процентов правды. Разоблачение и доноительство в сталинском СССР (1928–1941). М.: РОССПЭН, 2011. 398 с. ISBN 978- 8243-1547-9. *Laboratorium*. 7 (1):199–202. URL: <https://www.soclabo.org/index.php/laboratorium/article/view/511>
- Соловьёв С. М. 1989. История России с древнейших времён. *Сочинения: в 18 т.* Т. 7. М.: Мысль.
- Туган-Барановский М. И. 1997. *Избранное. Русская фабрика в прошлом и настоящем. Историческое развитие русской фабрики в XIX веке*. М.: Наука.
- Хиршман А. О. 2009. *Выход, голос и верность: Реакция на упадок фирм, организаций и государств*. М.: Новое издательство.
- Bogdanova E. 2021. *Complaints to the Authorities in Russia: A Trap Between Tradition and Legal Modernization*. 1st ed. London: Routledge.
- Harris S. 2013. *Communism on Tomorrow Street: Mass Housing and Everyday Life after Stalin*. Washington DC: Woodrow Wilson Center Press; Baltimore: Johns Hopkins University Press.

## DISCUSSIONS

Olga E. Bessonova

# The Institutional Nature of Complaints in Market and Distributional Environments

**BESSONOVA, Olga E.** —

Doctor of Social Sciences,  
Leading Researcher at the  
Institute of Economics and  
Organization of Industrial  
Production SB RAS. Author  
affiliation: Institute of  
Economics and Industrial  
Engineering, Siberian Branch  
RAS (Novosibirsk, Russia).  
Address: 17 Akademika  
Lavrentieva Ave., Novosibirsk,  
630090, Russian Federation.

**Email:** [beol@ngs.ru](mailto:beol@ngs.ru)

### Abstract

This paper is based on the polemics with the author of the article “Complaints are not Gifts. Dysfunctionality of the Institution of Complaints in the Field of Housing and Communal Services in Russia.” The main focus of polemics is the conceptualization of the subject of research. The main thesis of “Complaints are not gifts” follows the widely accepted view that as a feedback mechanism, the institution of complaints is ineffective. The common mistake in the study of complaints is narrowing the consideration of complaints to their socio-psychological aspects, appealing to behavioral characteristics and the concept of ‘Russian mentality,’ and ignoring the very institutional nature of complaints as the most important element of the hierarchical system of management. The “Complaints are not gifts” fails to eschew this blunder. In the present article, I will reveal the essential characteristics of the institution of complaints, and explain why this institution has been rationalized and supported by the authorities throughout the historical development of

the Russian socio-economic system. I will also review the complaints that formed the empirical data for the “Complaints are not gifts” article. These complaints are used by the Russian housing and utilities management companies as a template if they choose a competitive market strategy of complaining against their clients. Finally, I will review the prospects for the institution of complaints in Russia. Apart from the general expansion of the institution of complaints, we can expect its digitalization and the creation of state portals in the regions for receiving complaints. These will not, however, change the institutional nature of complaints. The institutional environment in Russia is gradually moving away from the market forms of governance to the system of “razdatok”, or central distribution system characteristic of the USSR period. Considering this, and also the fact that the state segment makes up to eighty percent of the entire Russian economy today, private utility service companies will have to adapt more actively to the experience of using customer complaints to survive in this environment.

**Keywords:** institution of complaints; feedback; market economy; distributional economy; hierarchy; institutional theory.

### Acknowledgements

The study was carried out within the framework of the Basic Project of the Institute of Economics and Industrial Production Organization (IEOPP) of the SB RAS 5.2.1.3 (0260-2021-0001). Registration number of R & D No. 121040100280-1.

## References

- Barlow J., Møller C. (2006) *Zhaloba kak podarok: obratnaya svyaz' s klijentom — instrument marketingovoy strategii* [A Complaint Is a Gift: Recovering Customer Loyalty When Things Go Wrong], Moscow: Olimp—Business Publisher (in Russian).
- Bessonova O. (1997) *Instituty razdatochnoy ekonomiki: retrospektivnyy analiz* [Razdatok Economy Institutes: A Retrospective Analysis], Novosibirsk: IEIE (in Russian).
- Bessonova O. (1999) *Razdatok: institutsional'naya teoriya khozyaystvennogo razvitiya Rossii* [Razdatok: Institutional Theory of Economic Development in Russia], Novosibirsk: IEIE (in Russian).
- Bessonova O. (2006) *Razdatochnaya ekonomika Rossii: evolyutsiya cherez transformatsii* [The Razdatok Russia Economy: Evolution through Transformation], Moscow: ROSSPEN (in Russian).
- Bessonova O. (2015) *Rynok i razdatok v rossiyskoy matritse: ot konphrontatsii k integratsii* [Market and Razdatok in the Russian Matrix: From Confrontation to Integration], Moscow: ROSSPEN (in Russian).
- Bessonova O. (2021) Transformatsiya instituta administrativnykh zhalob v grazhdanskii formy [Transformation of the Institution of Administrative Complaints in Civilian Uniforms]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 22, no 2, pp. 11–25. doi: [10.17323/1726-3247-2021-2-11-25](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2021-2-11-25) (in Russian).
- Bogdanova E. (2021) *Complaints to the Authorities in Russia: A Trap Between Tradition and Legal Modernization*. 1st ed., London: Routledge.
- Dityatin I. (1895) *Rol' chelobitnykh i zemskikh soborov v upravlenii moskovskogo gosudarstva. Stat'i po istorii russkogo prava* [The Role of Petitions and Zemsky Councils in the Management of the Moscow State. Articles on the History of Russian Law], St. Petersburg: Russkaya mysl' (in Russian).
- Harris S. (2013) *Communism on tomorrow street: Mass housing and everyday life after Stalin*. Washington, DC: Woodrow Wilson Center Press; Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Hirschman A. (2009) *Vykhod, golos i vernost': Reaktsiya na upadok firm, organizatsii i gosudarstv* [Exit, Voice, and Loyalty Responses to Decline in Firms, Organizations, and States], Moscow: Novoe Izdatel'stvo (in Russian).
- Kornai Ja. (1990) *Dephitsit* [Economics of Shortage], Moscow: Nauka (in Russian).
- Le Grand J. (2011) *Drugaya nevidimaya ruka: predostavlenie obshchestvennykh uslug na osnove vybora i konkurentsii* [The Other Invisible Hand: Delivering Public Services through Choice and Competition], Moscow: Gaidar Institute Publ (in Russian).
- Litvintsev D. (2022) Zhaloby—ne podarok: dispphunktional'nost' instituta zhalob v sphere zhil-ishchno-kommunal'nogo khozyaystva v Rossii [Complaints are not Gifts. Dysfunctionality of the Institution of Complaints in the Field of Housing and Communal Services in Russia]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 23, no 4, pp. 110–121. doi: [10.17323/1726-3247-2022-4-110-121](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2022-4-110-121) (in Russian).

Mukhamatulin T. (2015) Book Review: Francois-Xavier Nerard. Piat' protsentov pravdy. Razoblachenie i donositel'stvo v stalinskom SSSR (1928–1941). Moscow: ROSSPEN, 2011. *Laboratorium*, vol. 7, no 1, pp. 199–202 (in Russian).

Soloviev S. (1989) *Istoriya Rossii s drevneishikh vremen. Sochineniya* [History of Russia since Ancient Times. Works], 18 vols., kn. 4, vol. 7, Moscow: Mysl' (in Russian).

Tugan-Baranovsky M. (1997) *Russkaya phabrika v proshlom i nastoyashchem. Istoricheskoe razvitie russkoy phabriki v XIX veke* [Russian Factory in the Past and Present. Historical Development of the Russian Factory in the XIX Century], Moscow: Nauka (in Russian).

Volodin A. Yu. (2004) Zhaloby rabochikh v kontse XIX — nachale XX v.: mekhanizm funktsionirovaniya sotsial'noy informatsii [Complaints of Workers in the Late XIX — Early XX Century: The Mechanism of the Functioning of Social Information]. *Rol' inphormatsii v phormirovani i razviti sotsiuma v istoricheskoy proshlom* [The Role of Information in the Formation and Development of Society in the Historical Past] (eds. L. I. Borodkin, K. V. Khvostova), Moscow: Institute of World History of the Russian Academy of Sciences, pp. 240–252 (in Russian).

**Received:** May 13, 2022

**Citation:** Bessonova O. (2022) Institutional'nayya priroda zhalob v rynochnoy i razdatochnoy sredakh [The Institutional Nature of Complaints in Market and Distributional Environments]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 23, no 5, pp. 133–144. doi: [10.17323/1726-3247-2022-5-133-144](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2022-5-133-144) (in Russian).

## NEW TEXTS

Alexandra Lipasova

# Why Do Women Still Quit Their Jobs? Women's Employment Transitions in the European Context



**LIPASOVA, Alexandra** —  
PhD candidate,  
Department of Political  
and Social Sciences,  
Pompeu Fabra University.  
Address: Carrer de  
Ramón Trías Fargas  
25-27, 08005, Barcelona,  
Spain.

**Email:** [aleksandra.lipasova@upf.edu](mailto:aleksandra.lipasova@upf.edu)

### Abstract

Vast amounts of research are devoted to the 'motherhood penalty': discrimination in hiring, salary, and leadership opportunities for working mothers relative to childless women. For a significant number of women, 'employed' is not a continuous uninterrupted status but rather a type of activity that can be paused for an indefinite period in order to pursue other life goals, such as raising a family. A large proportion of women do not return to the labour market after giving birth, and others switch to part-time or stay out of work for a long time before returning. Using data from the first and the second waves of the Generations and Gender Survey (GGG) for Austria, Bulgaria, France, Georgia, Hungary, and Russia, I explore which factors influence the probability that women employed full-time will go part-time or withdraw from paid work (i. e., become inactive). I analyse the sample of 1446 childless women employed full-time during the first wave of the study. This paper focuses on women's individual characteristics and their employment as well as contextual factors. The results show that, apart from the transition to motherhood, the factors that influence women's participation in the labour market are traditional gender ideology and lack of state support.

**Keywords:** motherhood; female labour market participation; part-time employment; employment trajectories; parental leave; gender regime.

### Introduction

The global gender gap in educational attainment, workforce participation, and political representation has narrowed in recent years. Nevertheless, women's labour force participation rate continues to stand below that of men: among adults aged 20–64 years old across the EU-28, the gender employment gap was 11% in 2018, meaning that the proportion of men of working age in employment exceeded that of women by 11% [Eurostat 2020]. Moreover, women in most countries continue to have a discontinuous pattern of employment over their life-course, resulting in substantial income loss [Gash 2009]. To support and encourage increased women's participation in the labour market, governments in most countries have adopted various work-family reconciliation policies in recent decades. Despite this, major obstacles to maternal employment nonetheless persist [Mills et al. 2014; Valentova 2019].

The aim of this paper is to explore which factors influence the transition from full-time employment to part-time or unpaid work for women in six countries: Austria, Bulgaria, France, Georgia, Hungary, and Russia. The countries in the sample represent different welfare regimes and women's employment patterns.

For example, being a stay-at-home mother was very common in Western Europe until the 1970s, when it began to be perceived as a transitory situation only while children were small or still in school [Anxo et al. 2007]. In Eastern Europe, meanwhile, states strongly encouraged women's participation in the labour force during the 20th century; however, since the end of the Communist era, women's financial need to be in paid work in post-socialist countries has remained while their possibilities and state support to do so have become very limited [Fodor, Kispeter 2014]. Selected countries have different fertility patterns: following the collapse of socialism, Central and Eastern European countries, as well as the former Soviet Union, experienced a population crisis characterised by a deterioration in fertility rates, which had a negative impact on some of these countries' demographic trends in 2000s [Iwasaki, Kumo 2020]. Western European regions experienced more limited demographic decline during the period of 2000–2014, observable at the regional level (e. g., inner parts of France) [European Union Committee of the Regions 2016]. The countries in the sample also have varying parental leave policies in terms of length and payments, which also influence women's labour market behaviour [Valentova 2019]. Opportunities to enter part-time employment also differ from country to country [Barbieri et al. 2019]. Exploring female employment patterns in different institutional contexts allows us to understand better some of the barriers women face when they become mothers and leave the labour market or reduce their working time for the sake of the family. Thus, my goal is to examine the factors which increase the likelihood of making these transitions. In particular, I explore the role of individual characteristics, such as views on working mothers and women's right to a job, in changes of women's labour market status.

This paper uses data from the Generations and Gender Survey (GGS), a longitudinal survey and a part of a broader research programme initiated in 2000 under the umbrella of the United Nations Economic Commission for Europe (UNECE) [Vikat et al. 2007]. It collects data on a wide range of demographic, social, and economic issues using nationally representative samples. My sample is comprised of women who were aged 18–40, childless, and employed full-time in wave 1 and were interviewed again in wave 2, at which point their employment and motherhood statuses may have changed.

I structure the research as follows: First, I examine if motherhood status influences women's labour market transitions. Next, I assess whether women's gender ideology (e. g., their views on working mothers and women's right to a job compared to that of men) plays a part in these transitions. Despite changing ideologies about gender, studies still find mothers' time with children to be more important than fathers', along with a continued expectation that mothers always be available for their children [Hays 1996; Biese 2017; Orgad 2019]. Therefore, I ask, does thinking that a pre-school child will suffer if their mother works, or that men have more right to a job than women, increase a woman's probability of giving up full-time employment? Finally, I investigate whether gender-friendly welfare policies increase mothers' probability of staying in the labour market, adding a context control variable. Since lack of affordable childcare and the absence of paternal leave tend to decrease the rate of women's employment [Damaske 2011], I look for social policy factors that might explain women's labour market transitions.

This article contributes to the existing literature in several ways. First, studies of mothers' labour market transitions depending on social class and race predominantly examine the U.S. context and employ qualitative methodology [Hays 1996; Stone 2007; Damaske 2011]. This study focuses on the European context and uses quantitative methods. Second, previous research has used a longitudinal approach to study the individual factors influencing women's labour market decisions, such as the realization of women's labour market intentions [Gauthier, Emery, Bartova 2016] or contextual factors like the length of parental leave [Valentova 2019]. I broaden the number of possible explanatory factors at both individual and context levels, such as gender ideology and social policies, which allows for a more holistic view of a wide array of reasons why women leave full-time employment.

The remainder of this article is organized into four sections. The first reviews factors that may explain women's labour market behaviour in different contexts. The second section presents hypotheses, data structure, and

variable descriptions, while the third engages with the descriptive statistics and the models I use to analyse women's labour market transitions. The fourth and final section presents my conclusions.

## **Theoretical Approaches: Why Do Women Quit or Reduce Working Hours in Postmodern European Countries?**

The main theoretical approaches to women's employment behaviour can be divided into three categories: gender socialization theories, structural theories, and the developmental approach. Gender socialization theories emphasize the role of internalized attitudes and preferences in the everyday process of "doing gender" [Butler 1988; Chodorow 1999]. Women learn gender during childhood and adolescence by absorbing, from their social environment, feminine traits, gender-typed attitudes, and behavioural patterns (such as caring and relational skills, thinking about others, or empathy).

Structural theories state that most of the outcomes that are often attributed to behavioural or psychological differences between men and women are a result of (1) the structural positions they occupy due to their race, sex, class, and so on; and (2) the ways in which society allocates market rewards across the social structure [Reskin 1988].

According to the developmental approach, agency, structure, choice and constraint are interwoven; thus, social action is a mixture of constrained choice and chosen constraint. Personal attitudes, preferences, expectations, and internalized gender roles provide a rigid normative frame that sets the available choices for action. However, institutions and structures set restrictions on the options available to individuals depending on their location within economic, social, political, and gender systems [Damaske 2011]. Thus, it is very important to include context variables into the analysis of women's labour market transitions.

The factors that influence a woman's decision to leave full-time employment can be divided into three types: individual factors, factors associated with the timing of family events, and macro-factors [García-Manglano 2015]. Individual factors refer to personal characteristics, like holding traditional opinions about working mothers (that they neglect their family responsibilities because of work) or practicing "intensive mothering", and external constraints, such as job discrimination, job precariousness, a husband's negative attitude to a wife's work, unequal division of household tasks, or bad health conditions. Timing of family events comprises the age at which a woman got married and had children, and defines weak or strong attachment to the labour force in early adulthood. Macro-factors comprise labour market structure in terms of vertical inequalities and horizontal differences,<sup>1</sup> gender culture, and family policy. Comparative international research has demonstrated a link between family policies that support female employment and caring and fertility decision-making [Sinjavskaya, Billingsley 2015].

To answer my research question, I investigate the factors that refer to both agency and structure, thus employing the developmental approach in my analysis of possible women's labour market transitions. In the following two sections I elaborate on these transitions.

### **Transition from Full-Time Employment to Unpaid Domestic Labour**

There is theoretical evidence on women's family decisions, which has become classic, that labour and family policies have an impact on mothers' labour supply [Willis 1973; Becker 1993]. Women with children allocate their time between the labour market and childcare. There are several factors that determine their choice: pref-

---

<sup>1</sup> Vertical inequalities relate to job rewards and positions, while the concept of horizontal differences refers to the evidence that men and women tend to be predominantly employed in specific labour market segments (e. g., heavy industry sectors vs. service and education occupations).

erences and cultural aspects, the price of childcare, possible substitutes for childcare, the prospects of reducing working hours, and family taxation policies. All these elements play a fundamental role in a mother's employment decision and, consequently, in her transitions from employment to non-employment after a first birth. In order to understand how different policies affect female participation after childbearing, between-country and across-time comparisons are crucial.

While being a stay-at-home mother was very common in Western Europe until the 1970s, the rapid increase in female labour force participation in the last decades of the 20th century has completely changed the situation [Ganguli, Hausman, Viare 2014]. From a highly accepted and desirable "choice", being a stay-at-home mother today has instead come to be perceived as going slightly against the common behaviour although with large variations across countries [Grunow, Veltkamp 2017]. For the majority of stay-at-home mothers in contemporary Western Europe, being out of the labour market is therefore a temporary situation while children are young or are still in school [Anxo et al. 2007]. In Eastern European countries the situation was different: under socialism the participation of women in the labour force was strongly encouraged. Being a stay-at-home mother did not correspond to the politics of the Communist party, and the government provided various measures, including state-provided childcare, to support the "mother-worker" model [Kocourková 2002]. Since the end of the Communist era, women's financial need to be in paid employment has remained, but the opportunities and support to do so have deteriorated to a large extent [Fodor, Kispeter 2014]. Some authors refer to this transition as a "backlash" or a re-familiarization process characterized mainly by the significant extension of parental leaves and the closure of numerous day-care facilities, particularly for children under the age of 3 [Gauthier, Emery, Bartova 2016]. In Eastern Europe, although still temporary, being a stay-at-home mother often takes on a long-term quality.

With regards to the demographic characteristics of stay-at-home mothers, they are usually younger, have a lower level of education, and come from less affluent households [Cohn, Livingston, Wang 2014]. Beyond these averages, there is, however, much heterogeneity among this subgroup of mothers. Recent studies have drawn attention to the so-called "opting-out mothers" phenomenon, which refers to professional and highly educated mothers withdrawing from the labour market for the sake of their children [Still 2006; Stone 2007]. However, studies on this specific group of stay-at-home mothers have found that this is not only a rare phenomenon [Kitterød, Rønsen 2013], but that these highly educated mothers experience great ambivalence and a highly emotional situation when deciding to withdraw from the labour market [Stone 2007]. In general, stay-at-home mothers are more traditional in terms of their attitudes towards gender roles and hold negative views regarding non-parental childcare [Reid Boyd 2002; Gauthier, Emery, Bartova 2016]. These personal attitudes share some similarity with the category of "home-centred women" in Hakim's preference theory, which assumes that such women prefer not to work and regard family life and children as their main priority [Hakim 2003].

B. Pettit and J. L. Hook found that a higher level of education is related to higher probabilities of employment, while having infants and toddlers has a negative effect on these probabilities [Pettit, Hook 2009]. These findings align with G. Becker's framework of household specialization, which suggests that the economically weaker partners will have a decreased labour supply as a consequence of their disproportionate responsibility for domestic work [Becker 1993]. However, Pettit and Hook note that there is a great deal of variation in educational effects across different countries, implying that in some countries education is a stronger predictor of employment than in others. Thus, analysing the transition from full-time employment to unpaid domestic labour requires taking into account both individual and context level variables.

## **Transition from Full-Time to Part-Time Employment**

Another transition that women employed full-time might make after giving birth is into part-time employment. Recently, many governments have considered part-time jobs as a response to economic crises and sub-

sequent rising unemployment, given that they offer greater flexibility to firms regarding the use of their labour force while at the same time facilitating job creation [Simon, Sanroma, Ramos 2017; Barbieri et al. 2019]. However, academic and policy literature consistently documents part-time employment as being inferior in employment characteristics such as promotion, on-the-job training, and quality of work when compared with full-time employment. Part-time jobs are also usually associated with lower wages, high temporality (with lower firing costs), and fewer workers' rights, like paid holidays or remuneration for medical leave. There is a wide array of research confirming this view. In particular, part-time employees earn less in terms of hourly wages than full-time employees, and this wage gap is not explained by differences in personal characteristics between both groups of workers [Hirsch 2005]. Moreover, part-time workers usually have reduced access to social security benefits, fewer promotion opportunities, smaller pensions [O'Connell, Gash 2003], less labour stability [Fernández-Kranz, Paul, Rodríguez-Planas 2015], and a lower unionization rate [Belous 1989].

Although part-time work increases the share of employed women, it is one of the causes of increasing gendered labour market segregation [Barbieri et al. 2019]. Tomlinson notes that mothers working part-time are clustered into a few occupational areas consisting of "elementary administration and service occupations", "sales and customer service occupations", "caring personal service occupations", and "administrative occupations" [Tomlinson 2006]. Moreover, many of these women are over-qualified for jobs in these occupational areas. In further research J. Tomlinson, W. Olsen, K. Purdam examine the apparently paradoxical notion that women "choose" part-time work, when it is consistently documented as being less preferential in employment terms, conditions and prospects compared with full-time work [Tomlinson, Olsen, Purdam 2009]. Drawing upon Hakim's preference theory, they suggest that four dimensions—care networks, employment status, welfare policy context, and work-life balance preferences—influence women's transitions to part-time work after maternity [Hakim 2000; Tomlinson, Olsen, Purdam 2009].

M. Dieckhoff et al. offer strong evidence that within-couple inequalities in the personal realm have an influence on women's labour market outcomes: women in their study were far more likely to leave full-time jobs if their economic position relative to their partners was weak [Dieckhoff et al. 2016]. They also find the presence of young children in the home to be a major incentive for women to leave full-time employment. These findings suggest that women are not engaging in "self-sabotage" by pursuing part-time employment, but rather are responding to pre-existing inequalities in the home.

X. Bartoll, I. Cortès, L. Artazcoz note that part-time employment can be voluntary or involuntary and can be used as a mechanism to engage unemployed workers in the labour market [Bartoll, Cortès, Artazcoz 2014]. But it can be a "labour trap" as well, characterized by low pay and poor benefits. Therefore, access to and type of part-time employment is conditioned not only by personal choice but also by the country context and policies: regulation and implementation of non-discriminatory practices, availability of childcare services, automatic reversion from part-time employment to full-time employment, or unemployment rights. With this in mind, I include control context-related variables in my analysis.

Thus, motherhood affects the labour market transitions that women make, and society considers female labour supply to be adaptable [García-Manglano 2015]. For a significant number of women, 'employed' is not a continuous uninterrupted status; rather, work can be paused temporarily to prioritize other life pursuits, such as raising a family.

## Hypotheses

Women of different social statuses, in different life circumstances, and in different contexts are likely to vary in their employment statuses and transitions. I focus on how women's maternity status, traditional motherhood values, and welfare context influence the possibility of going part-time or leaving the labour market.

**Motherhood status** may be one of the most important factors in understanding women's decision to leave the labour market. Women make decisions about their labour market participation taking their family status into account [Willis 1973; Becker 1993]. Mothers are more likely to decrease their working hours or leave the labour market altogether as compared with non-mothers. Thus, I expect women who became mothers or got pregnant between the first and the second waves of the GGS to be more likely to go part-time or move to unpaid family labour.

*Hypothesis 1 (H 1):* motherhood penalty hypothesis.

**Traditional motherhood values** are likely to relate to women's employment status. According to the gender perspective on family roles, mothers are held to cultural expectations for motherhood, including being ever-present or all-giving to their children [Hays 1996]. Social norms and individual attitudes shape individual behaviour and impact life-course decisions [Skoglund 2021]. In line with the gender perspective, I expect that women with strong traditional views on gender roles are more likely to become part-time workers or homemakers and fully devote their time to mothering

*Hypothesis 2 (H 2):* traditional gender ideology hypothesis.

## Data, Sample, and Variables

My sample is comprised of women who were aged 18–40, childless, and employed full-time in wave 1 of the GGS, and who were interviewed again in wave 2. The countries that took part in both waves of the GGS and were included in the sample are Austria, Bulgaria, France, Georgia, Hungary, Russia. The age restriction of 18–40 years old is based on the data on the average women's age at the first birth in the selected countries at the time of wave 2 — 26.1, with the lowest age in Georgia — 23.5 and the highest in Austria — 28.7 [UNECE Database 2022]. Table 1 presents the years when the survey was conducted in each country, along with socio-demographic characteristics.

Table 1

## Timing of GGS Waves 1 and 2 and Main Socio-Demographic Characteristics

Country	Years Wave 1 (W 1) of GGS was Conducted	Years Wave 2 (W 2) of GGS was Conducted	Rate of Maternal Employment (Age 15–64 with at Least 1 Child under 15) at W 2 (%) [OECD 2021]	Total Fertility Rate at W 2 (%) [OECD Family Database 2021]	Gender Wage Gap at W 2 (%) [OECD 2021]	Gender Ideology/Gender Regime	Share of Children under Age 3 in Childcare in 2007 (%) [Eurostat 2020]	Duration of Paid Parental Leave in 2005 (Weeks) [Damme 2020]	Compensation for Parental Leave in 2007
Austria	2008/2009	2012/2013	76.6	1.44	18.2	Dual-earner families/unequal caring [OECD Economic Surveys 2013]	8	104	100% of net earnings in the previous three full calendar months [European Commission 2020]
Bulgaria	2004	2007	68.9	1.49	N.A.	Traditional gender roles [Ådnanes 2001]	8	104	90% of prior year income [European Commission 2020]
France	2005	2008	72.7	1.99	14.3	Dual-earner/state caregiver model [Ai-Thu, Monnier 2011]	27	156	100% of prior year income, up to €2,885/month [Connexion France 2020]
Georgia	2006	2009	N.A.	1.87 [Knoema 2021]	38.3 [Sputnik-Georgia.ru 2019]	Traditional gender roles [Chkheidze 2011]	16 [GGS 2021]	50	100% of prior income for state workers, max of €60/month for private sector [Sova.news 2020]
Hungary	2004/2005	2008/2009	53.6	1.35	2.2	Traditional gender roles [Glass, Fodor 2011]	8	136	Minimum old-age pension payment, approx. €110/month [Vighova 2015]
Russia	2004	2007	85.3 [Karabchuk, Nagernyak 2013].	1.42 [Zakharov, Sakevich 2009]	36.9 [Nikolayev, Marchenko, Tochilkina 2017]	Dual-earner / “double shift” for women model [Lipasova 2016]	15 [Pettit, Hook 2009]	78	40% of prior year income, up to approx. €300/month [Federal Laws of Russian Federation Database 2021]

In countries that took part in both waves of GGS, only about 50% of childless women employed full-time in wave 1 were interviewed in wave 2. I removed Germany, Lithuania, and the Czech Republic from the analysis due to small number of cases. The initial sample consisted of 1974 women aged 18–40 years at the time of wave 1 from six countries: France, Austria, Bulgaria, Russia, Georgia, and Hungary. The final sample size used for regression analysis is  $N=1446$  due to missing values. Table 2 presents the attrition rate in the countries included in the sample.

*Table 2*

**Attrition Rate Among Childless Women Employed Full-Time between GGS Waves 1 and 2**

Country	W 1	W 2	Attrition Rate, %
Bulgaria	568	337	41%
Russia	338	183	46%
Georgia	167	139	17%
France	536	324	40%
Hungary	722	550	24%
Austria	592	441	26%
Total	2923	1974	32%

*Source:* [GGS 2021]; author's calculations.

Generally, non-responses result from failures to locate a previously interviewed person, failures to contact a person from the previous wave of the study, or respondents' refusals to participate [Lepkowski, Couper 2002]. According to I. Buber-Ennser, living in a single household is associated with lower rates of follow-up [Buber-Ennser 2014]. The findings on demographic and socio-economic characteristics regarding cooperation can be summarized as follows: being female, being married, or having children is positively related to the probability of future cooperation, whereas being widowed or divorced, not living in a couple, or being a lone parent is negatively related [ibid: 462]. Some authors using GGS data find that childless persons are underrepresented, while the married, the educated, and persons with relatively higher income are overrepresented in the second wave sample [Bartus, Spéder 2013]. Buber-Ennser found that overall dropout is significantly lower only among persons with traditional attitudes towards marriage [Buber-Ennser 2014]. To avoid bias, I checked the educational level and traditional attitudes to marriage (the level of agreement with the statement "Marriage is an outdated institution") among childless women employed full-time in wave 1 ( $N = 2923$ ) and in the sample of women interviewed in both waves ( $N = 1974$ ) and found their profiles to be very similar. Thus, the women included in the final sample do not differ from childless women employed full-time in wave 1 in terms of education and traditional views on marriage.

In wave 2 data, a woman was considered to be employed full-time if she either worked a minimum of 40 hours (in all countries except France, where the minimum was 35 hours) or was on a maternity leave; employed part-time if she worked fewer hours, and inactive if she reported her current activity as a 'homemaker' (based on the question: "Which of the items on the card best describes what you are mainly doing at present?").

My **dependent variable** is mothers' *current activity status*, a categorical variable with employed full-time coded as 1, employed part-time as 2, and inactive as 3. My **independent variables** are motherhood status and traditional motherhood values. The *motherhood status* variable has the value of 0 if a woman remained childless in wave 2, the value of 1 if she has one child or is childless and pregnant, and the value of 2 if she has one or more children and is pregnant or has two or more children. For measuring *traditional motherhood values*, I used the answers to two questions (in wave 1): "To what extent do you agree with the statement: A pre-school child is likely to suffer if his/her mother works?" and "When jobs are scarce, men should have more right to a job than women", where 1 is 'agree', 2 is 'neither agree nor disagree' and 3 is 'disagree'.

My **control variables** concern the relationship between family welfare policies and women's participation in the economy. Several studies suggest that a parental leave of 20–30 weeks—considered 'short' in the literature—has a positive effect on women's employment outcomes, while longer leaves have an opposite effect [Pettit, Hook 2009; Akgunduz, Plantenga 2013]. However, a large comparative work suggests that if parental leave is too short, it negatively influences mothers' employment outcomes [Keck, Saraceno 2013]. In contrast to parental leave, comparative studies almost universally suggest that affordable public childcare service provision facilitates mothers' employment, and often consider childcare to be a component of family policy with the strongest impact on maternal employment [De Henau, O'Dorchai, Meulders 2010]. Therefore, I focus on childcare services and parental leave and add the share of children under three years old in public childcare and the length of paid parental leave in weeks as of the year 2008.

I also control for age and age squared at the time of wave 2, education at the time of wave 1, occupation status at wave 1 (ISEI code from 10 to 90 derived from ISCO<sup>2</sup>), and household income measured in quartiles for each country.

## Results

Among women who maintained full-time employment, the majority (68.5%) remained childless, while 37.8% of women who became homemakers had given birth. Women who changed to part-time work tended to disagree with the opinion that "A pre-school child is likely to suffer if his/her mother works" more than full-time workers and homemakers did. The largest share of women who thought that "When jobs are scarce, men should have more right to a job than women" came from the homemakers. Women who made a transition to unpaid work tended to have a lower level of education, less qualified jobs, and to come from poorer households, compared with those who stayed in the labour market. As for the context variables, women who continued to work part-time came from the countries with less available childcare services, while those who stayed at full-time jobs had the longest paid parental leave. Table 3 presents descriptive statistics for the independent and control variables for women whose employment status was registered in wave 2 of the survey.

---

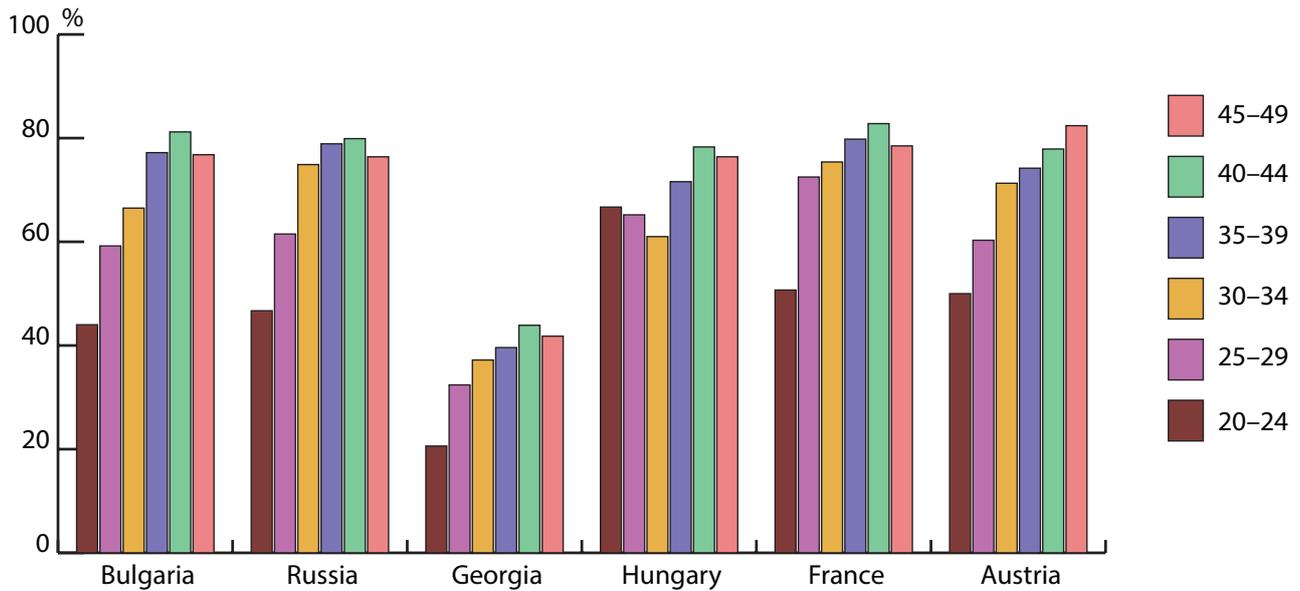
<sup>2</sup> International Socio-Economic Index of Occupational Status (ISEI) scales occupations by the average level of education and average earnings of job holders [Ganzeboom, De Graaf, Treiman 1992]. It is a two-digit value ranging from 10 (low-qualified jobs) to 90 (managerial positions).

Table 3

**Dependent Variable and Covariates Descriptive Statistics**

	<b>Remain Full-Time</b> <i>N</i> = 1,500	<b>Go Part-Time</b> <i>N</i> = 306	<b>Become Homemaker</b> <i>N</i> = 127	<b>P-Value</b>
<b>Number of Children Motherhood Status W 2</b>				
Childless	1,028 (68.5%)	208 (68.0%)	79 (62.2%)	< 0.001
1	214 (14.3%)	57 (18.6%)	35 (27.6%)	
2	258 (17.2%)	41 (13.4%)	13 (10.2%)	
<b>A Pre-School Child is Likely to Suffer if His/Her Mother Works</b>				
Agree	810 (54.8%)	142 (47.2%)	66 (52.4%)	0.008
Neither agree nor disagree	270 (18.3%)	71 (23.6%)	35 (27.8%)	
Disagree	397 (26.9%)	88 (29.2%)	25 (19.8%)	
<b>When Jobs are Scarce, Men Should Have More Right to a Job than Women</b>				
Agree	152 (10.2%)	39 (12.8%)	34 (26.8%)	< 0.001
Neither agree nor disagree	216 (14.5%)	49 (16.1%)	21 (16.5%)	
Disagree	1,126 (75.4%)	217 (71.1%)	72 (56.7%)	
<b>Share of Children under 3 Years Old in Public Childcare, %</b>				
	12.41 (7.26)	11.60 (6.08)	13.44 (6.58)	< 0.001
<b>Length of Paid Parental Leave in Weeks</b>				
	118.43 (28.19)	106.88 (29.30)	99.73 (37.45)	< 0.001
<b>Age of Respondent Wave 2</b>				
	30.96 (5.18)	31.79 (5.62)	30.26 (5.88)	< 0.001
<b>Level of Education Wave 1</b>				
Low	36 (3.0%)	11 (4.1%)	12 (11.0%)	< 0.001
Medium	690 (56.6%)	148 (54.6%)	62 (56.9%)	
High	494 (40.5%)	112 (41.33%)	35 (32.1%)	
<b>Household Income in Quartiles for Each Country</b>				
1	293 (24.0%)	75 (28.7%)	36 (42.4%)	<0.001
2	457 (37.4%)	90 (34.5%)	31 (36.5%)	
3	228 (18.7%)	44 (16.9%)	11 (12.9%)	
4	244 (20.0%)	52 (20.0%)	7 (8.2%)	
<b>Occupational Status Wave 1 (ISEI code)</b>				
	49.97 (14.23)	49.65 (14.47)	46.57 (15.67)	0.099

The six countries differ in terms of the rate of female employment. As shown in Figure 1, with the exception of Georgia, most countries in the sample show the rate of female employment to be about 60% at the average age of the first birth. The age at which the employment rate reaches its peak also differs from country to country: for most countries it reaches its maximum among the 40–44 age group, while in Austria it peaks for the 45–49 age group.



Source: Elaborated by the author based on GGS wave 2 data: Bulgaria (2007), Russia (2007), Georgia (2009), Hungary (2008/2009), France (2008), Austria (2012/2013).

**Figure 1.** Rate of Female Employment by Country and Age Group, GGS (2021)

To analyse which factors influence the probability of women's labour market transitions, I use multinomial logistic regression, a method for modelling nominal outcome variables that are assumed to be unordered. The coefficients of the model are the log odds of the outcomes which are modelled as a linear combination of the predictor variables [Long, Freese 2014]. In the first model, the transition from childless state to having one child is associated with a 0.46 increase in the relative log odds of going part-time vs. staying full-time and a 0.94 increase in the relative log odds of becoming a homemaker vs. staying full-time. The base outcome used in my models is staying in full-time employment, the second outcome is going part-time, and the third outcome is becoming a homemaker. Table 4 presents the results of the analysis<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Due to the high attrition rate, sample sizes for each country were too small to perform individual regression analysis, and all countries were pooled in one single sample. The rule of thumb is to have at least 500 subjects to perform logistic regression analysis [Bujang et al. 2018].

Table 4

**Transitions from Full-Time Employment to Part-Time Work  
or Unpaid Household Labour (Results of Multinomial Logistic Regression)**

Variables	<i>N</i> = 1,446 Model 1 Motherhood penalty hypothesis	<i>N</i> = 1,415 Model 2 Traditional gender ideology hypothesis	<i>N</i> = 1,168 Models 3 and 4 Adding Institutional context control variables	<i>N</i> = 1,168
<b>Staying Full-Time (Base Outcome)</b>				
<b>Going Part-Time</b>				
<b>Motherhood Status in W 2 (Number of Children, Base: Childless)</b>				
1	0.46*	0.39*	0.28	0.50
2	- 0.49*	- 0.46*	- 0.29	- 0.51
<b>Age in W2</b>				
	- 0.12	- 0.10	0.04	0.05
<b>Age Squared</b>				
	0.00	0.00	- 0.00	- 0.00
<b>Education in W 1 (Base: Low)</b>				
Medium	- 0.11	- 0.09	- 0.02	0.06
High	- 0.20	- 0.22	- 0.02	0.11
<b>Occupational Status in W 1 (ISEI Code)</b>				
	- 0.00	- 0.00	0.00	0.00
<b>A Pre-School Child is Likely to Suffer if His/Her Mother Works (W 1, Base: Agree)</b>				
Neutral		0.63***	0.37	0.23
Disagree		0.38*	0.07	- 0.14
<b>When Jobs are Scarce, Men Should Have More Right to a Job than Women (W 1, Base: Agree)</b>				
Neutral		- 0.24	0.03	- 0.01
Disagree		- 0.32	0.00	- 0.05
<b>Household Income in Quartiles for Each Country in W 2 (Base: 1st Quartile)</b>				
2nd quartile			- 0.18	- 0.18
3rd quartile			- 0.72**	- 0.78**
4th quartile			- 0.47*	- 0.53*
<b>Share of Children under 3 Years Old in Public Childcare (2008)</b>				
			- 0.26***	0.20
<b>Length of paid parental leave in weeks (2008)</b>				
			- 0.03***	0.01
<b>Interaction between motherhood status and country (Eastern vs. Western Europe)</b>				
Childless#Western				1.85***
1 child#Western				1.57**
2 children#Western				2.24***
<b>Staying Full-Time (Base Outcome)</b>				
<b>Becoming a Homemaker Motherhood Status in W 2 (Number of Children, Base: Childless)</b>				
1	0.94***	1.00***	1.03**	0.86
2	- 0.21	- 0.24	- 0.52	- 0.76
<b>Age in W 2</b>				

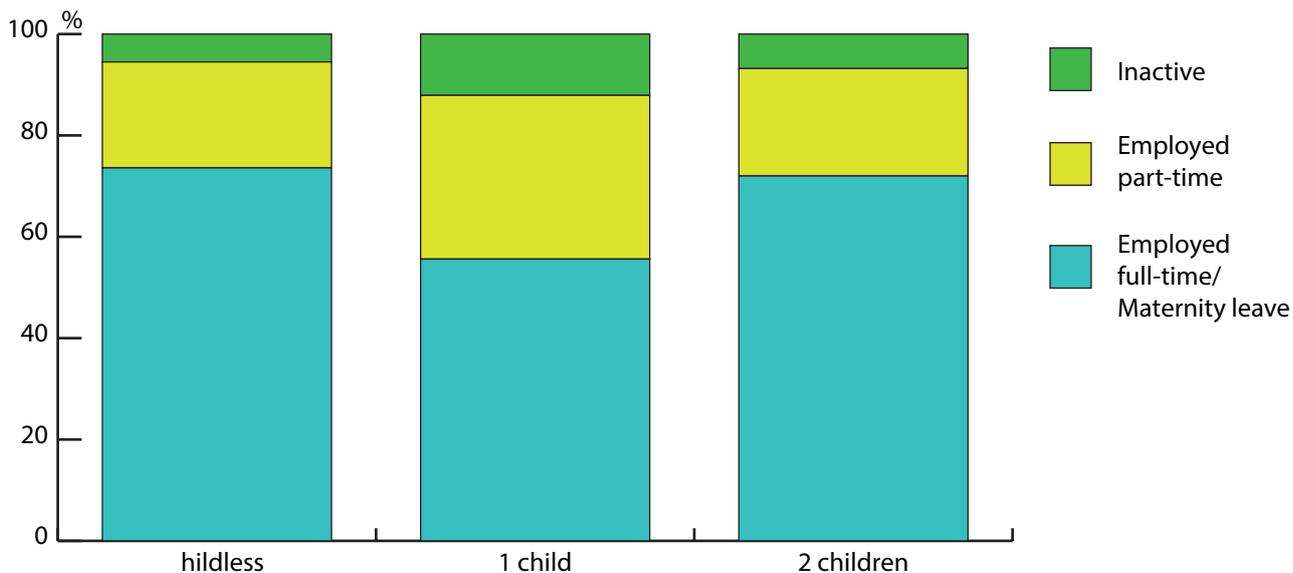
Table 4

Variables	<i>N</i> = 1,446	<i>N</i> = 1,415	<i>N</i> = 1,168	<i>N</i> = 1,168
	Model 1	Model 2	Models 3 and 4	
	Motherhood penalty hypothesis	Traditional gender ideology hypothesis	Adding Institutional context control variables	
	– 0.46*	– 0.37	– 0.04	– 0.11
<b>Age Squared</b>				
	0.00	0.00	0.00	0.00
<b>Education in W 1 (Base: Low)</b>				
Medium	– 1.05*	– 1.11**	– 0.98	– 1.07
High	– 0.91	– 1.09*	– 1.54*	– 1.71*
<b>Occupational Status in W 1 (ISEI Code)</b>				
	– 0.00	– 0.00	0.01	0.01
<b>A Pre-School Child is Likely to Suffer if His/Her Mother Works (W 1, Base: Agree)</b>				
Neutral		0.47	0.24	0.31
Disagree		– 0.13	– 0.03	0.06
<b>When Jobs are Scarce, Men Should Have More Right to a Job than Women (W 1, Base: Agree)</b>				
Neutral		– 1.21***	– 0.59	– 0.69
Disagree		– 1.49***	– 0.91*	– 1.16**
<b>Household Income in Quartiles for Each Country in W 2 (Base: 1st Quartile)</b>				
2nd quartile			– 0.48	– 0.50
3rd quartile			– 1.12*	– 1.16**
4th quartile			– 1.49**	– 1.48*
<b>Share of Children under 3 Years Old in Public Childcare (2008)</b>			0.10	– 0.01
<b>Length of Paid Parental Leave in Weeks (2008)</b>			– 0.01	– 0.02
<b>Interaction between Motherhood Status and Country (Eastern vs. Western Europe)</b>				
<b>Childless#Western</b>				– 0.99
1 child#Western				– 0.30
2 children#Western				0.33
<b>Pseudo R-square</b>	0.0237	0.0469	0.0908	0.1068

Note: \* $p \leq 0.5$ , \*\* $p \leq 0.01$ , \*\*\* $p \leq 0.001$ .

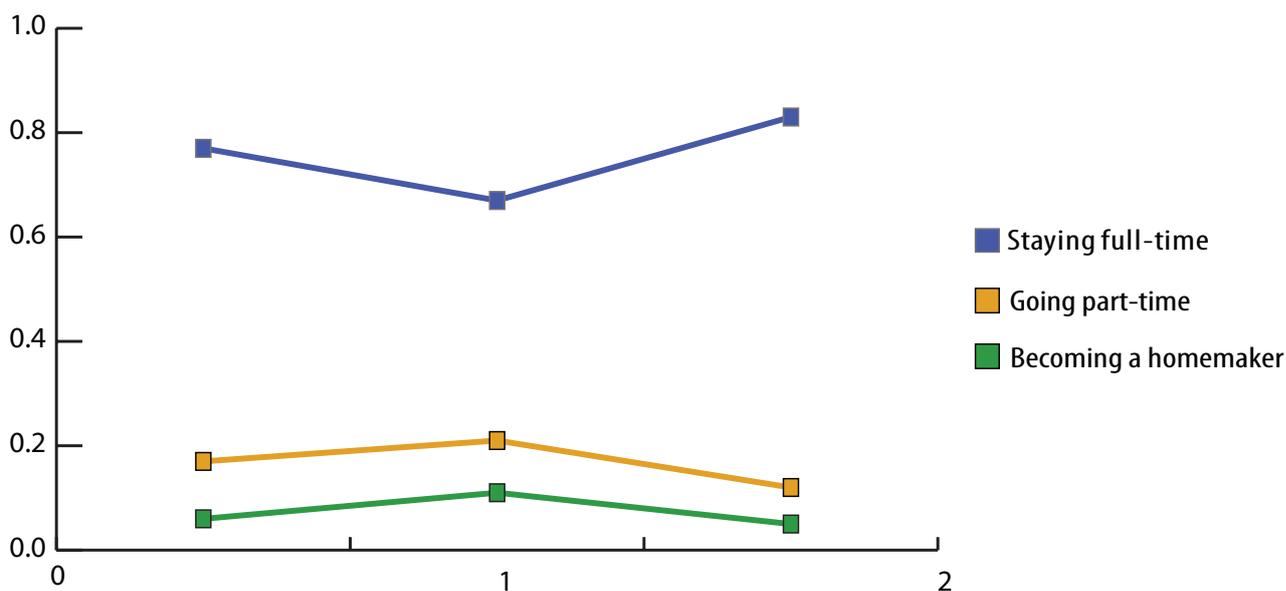
## Discussion

Women's motherhood status is predictive of moving to part-time work or leaving the labour market, which supports the *motherhood penalty hypothesis* (H 1). In the case of switching to part-time work, women are most likely to make the transition when they have one child; the same is true for the change to homemaking (see Fig. 2). Women remaining in full-time employment are more likely to be childless or to have two children, while part-timers and homemakers are more likely to have one child (see Fig. 3).



Source: Elaborated by the author based on data from GGS (2021) waves 1 and 2.

**Figure 2.** Employment Status in Wave 2 for Women Who were in Full-Time Employment in Wave 1, by Number of Children



Source: Elaborated by the author based on data from GGS waves 1 and 2.

**Figure 3.** Adjusted Predictions of Staying Full-Time, Moving to Part-Time, and Becoming a Homemaker, by Number of Children

I also expected women with traditional motherhood values to leave full-time employment. However, the results show that women who switched to part-time were less likely to hold a traditional gender ideology (i.e., agree with the statement “A pre-school child is likely to suffer if his/her mother works”), while for homemakers this factor was not significant. I also found that women who ‘dropped out’ of the labour market were more likely to agree with the statement “When jobs are scarce, men should have more right to a job than women”, whereas this variable was not significant for their part-time counterparts. It follows, then, that part-timers are more likely to think that work and home responsibilities can be combined, while homemakers show weaker

attachment to the labour market. Thus, the results only partially support my *traditional gender ideology hypothesis* (H 2).

Welfare-type differences, such as the length of paid parental leave services and the availability of childcare, are only significant for the full-time to part-time transition but not for becoming a homemaker. Women move to part-time when there are fewer possibilities for childcare services for children under 3 years old and when paid parental leave is shorter.

However, when I add interaction between motherhood status and geographical region (Eastern vs. Western Europe), welfare-type differences stop being influential for part-timers. Motherhood increases the log odds of going part-time in Western Europe, while for those who become homemakers this interaction effect is not significant. When I include context variables, both traditional gender ideology and low household income increase the log odds of leaving the labour market.

## Conclusion

Across the world, women's labour force participation is weaker than men's, especially when children are present. Many prominent sociologists have studied trends in women's employment patterns and have concluded that the gender revolution has stalled, with a decline in the trend towards equal outcomes between men and women [England 2010; Charles 2011]. A central argument of these theorists is that there is a persistence of gender essentialism in the personal realm, resulting in unequal division of the household labour, and that this gender essentialism is what causes the stalled revolution [England 2010; Charles 2011]. Other authors assert that women choose to work part-time [Hakim 2000; 2003]. In this paper I look at women who were in full-time employment before having children to determine why they may go part-time or leave the labour market afterwards. I assess the influence of individual factors that might affect transitions from full-time to part-time employment or unpaid work between the first and second waves of GGS, controlling for typical socio-demographic characteristics. My results show that when becoming a mother, thinking that pre-school children are unlikely to suffer when their mother works increases the odds of going part-time, while believing that men have more right for a job than women influences the transition to unpaid family labour. Having fewer possibilities to use childcare services and short parental leave also increase the odds of making the transition to part-time employment.

To investigate further the interaction between motherhood status and family policy context, I distinguished between Eastern and Western European countries. Due to a high attrition rate and small sample sizes, I could not check the influence of my variables of interest on women's labour market transitions in each country individually; however, I found that going part-time was more associated with motherhood in Western Europe, suggesting that Western European countries offer mothers fewer possibilities to stay in full-time employment. Though part-time employment may strengthen female employment in European countries, it does so at the cost of increasing labour market segregation, a larger gender pay gap, and a lack of career prospects for women working part-time. To tackle this problem, policies can comprise providing affordable childcare, regulating and implementing non-discriminatory practices, and establishing quotas for paternity leave to involve fathers more in parental and household duties.

The small sample sizes and high non-response rate also limited my research, such that I could not include partners' characteristics in the analysis. Due to a small number of countries, my results cannot be illustrative of Europe as a whole. Subsequent waves of the GGS may allow for more profound analysis of women's labour market transitions in future research.

## References

- Ådnanes M. (2001) Youth and Gender in Post-Communist Bulgaria. *Journal of Youth Studies*, vol. 4, no 1, pp. 25–40.
- Ai-Thu D., Monnier J.-M. (2011) Gender Regimes and Welfare States in France: A historical perspective. *Université de Paris Ouest Nanterre La Défense, working paper*. Available at: [https://www.researchgate.net/publication/254406675\\_Gender\\_Regimes\\_and\\_Welfare\\_States\\_in\\_France\\_A\\_historical\\_perspective](https://www.researchgate.net/publication/254406675_Gender_Regimes_and_Welfare_States_in_France_A_historical_perspective) (accessed 9 September 2021).
- Akgunduz Y. E., Plantenga J. (2013) Labour Market Effects of Parental Leave in Europe. *Cambridge Journal of Economics*, vol. 37, no 4, pp. 845–862. DOI: 10.1093/cje/bes052
- Anxo D., Fagan C., Cebrian I., Moreno G. (2007) Patterns of labour market integration in Europe—A Life Course Perspective on Time Policies. *Socio-Economic Review*, vol. 5, no 2, pp. 233–260. DOI: 10.1093/ser/mwl019
- Barbieri P., Cutuli G., Guetto R., Scherer S. (2019) Part-Time Employment as a Way to Increase Women's Employment: (Where) does it Work? *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 60, no 4, pp. 249–268. DOI: 10.1177/0020715219849463
- Bartoll X., Cortès I., Artazcoz L. (2014) Full- and Part-Time Work: Gender and Welfare-Type Differences in European Working Conditions, Job Satisfaction, Health Status, and Psychosocial Issues. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 40, no 4, pp. 370–379. DOI: 10.5271/sjweh.3429
- Bartus T., Spéder Z. (2013) Attrition in the Generations and Gender Survey. *Hungarian Demographic Research Institute Budapest, working paper* Available at: <https://scholar.google.com/scholar?cluster=17605878298448960683&hl=en&oi=scholar> (accessed 19 November 2021).
- Becker G. (1993) *A Treatise on the Family*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Belous R. S. (1989) *The Contingent Economy: The Growth of the Temporary, Part-Time and Subcontracted Workforce*, Washington, DC: National Planning Association.
- Biese I. (2017) *Opting Out and In: On women's careers and new lifestyles*, London: Routledge.
- Buber-Ennsner I. (2014) Attrition in the Austrian Generations and Gender Survey: Is There a Bias by Fertility-Relevant Aspects? *Demographic Research*, vol. 31, no 16, pp. 459–496. DOI: 10.4054/DemRes.2014.31.16
- Bujang M. A., Sa'at N., Sidik T. M. I. T. A. B., Joo L. C. (2018) Sample Size Guidelines for Logistic Regression from Observational Studies with Large Population: Emphasis on the Accuracy Between Statistics and Parameters Based on Real Life Clinical Data. *The Malaysian Journal of Medical Sciences*, vol. 25, no 4, pp. 122–130. DOI: 10.21315/mjms2018.25.4.12
- Butler J. (1988) Performative Acts and Gender Constitution: An Essay in Phenomenology and Feminist Theory. *Theatre Journal*, vol. 40, no 4, pp. 519–531.
- Charles M. (2011) A World of Difference: International Trends in Women's Economic Status. *Annual Review of Sociology*, vol. 37, pp. 355–371. DOI: 10.1146/annurev.soc.012809.102548

- Chkheidze K. (2011) Gender Politics in Georgia. *Fundación Heinrich Böll*. Available at: <https://www.gwi-boell.de/en/2011/02/07/gender-politics-georgia> (accessed 9 September 2021).
- Chodorow N. (1999) *The Reproduction of Mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender*, Berkeley: University of California Press.
- Cohn D., Livingston G., Wang W. (2014) After Decades of Declines, a Rise in Stay-at-Home Mothers. *Pew Research Center*. Available at: <http://www.pewsocialtrends.org/2014/04/08/after-decades-of-decline-a-rise-in-stay-at-home-mothers/> (accessed 9 September 2021).
- Connexion France. *Parental Leave Rules Explained*. Available at: <https://www.connexionfrance.com/Archive/Parental-leave-rules-explained> (accessed 9 September 2021).
- Damaske S. (2011) *For the Family? How Class and Gender Shape Women's Work*, New York, NY: Oxford University Press.
- Damme M. van (2020) The Negative Female Educational Gradient of Union Dissolution: Towards an Explanation in Six European Countries. *Divorce in Europe* (ed. D. Mortelmans), Cham, Switzerland: Springer Open, pp. 93–122.
- De Henau J., O'Dorchai S., Meulders D. (2010) Maybe Baby: Comparing Partnered Women's Employment and Child Policies in the EU-15. *Feminist Economics*, vol. 16, no 1, pp. 43–77. DOI: 10.1080/13545700903382703
- Dieckhoff M., Gash V., Mertens A., Romeu Gordo L. (2016) A Stalled Revolution? What Can We Learn from Women's Drop-Out to Part-Time Jobs: A Comparative Analysis of Germany and the UK. *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 46, pp. 129–140. DOI: 10.1016/j.rssm.2016.09.001
- England P. (2010) The gender revolution: Uneven and stalled. *Gender and Society*, vol. 24, no 2, pp. 149–166. DOI: 10.1177/0891243210361475
- European Commission. *Austria — Maternity and Paternity Benefits*. Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1101&langId=en&intPageId=4402> (accessed 9 September 2021).
- European Commission. *Bulgaria — Maternity and paternity*. Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1103&langId=en&intPageId=5037> (accessed 9 September 2021).
- European Union Committee of the Regions (2016) *The Impact of Demographic Change on European Regions*. Available at: [https://cor.europa.eu/en/engage/studies/Documents/The%20impact%20of%20demographic%20change%20on%20European%20regions/Impact\\_demographic\\_change\\_european\\_regions.pdf](https://cor.europa.eu/en/engage/studies/Documents/The%20impact%20of%20demographic%20change%20on%20European%20regions/Impact_demographic_change_european_regions.pdf) (accessed 20 August 2022).
- Eurostat (2020) *Women's Employment in the EU*. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200306-1> (accessed on 30 May 2021).
- Federal Laws of Russian Federation database (2021) State Support of Citizens with Children. Available at: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_64307/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64307/) (accessed 9 September 2021).
- Fernández-Kranz D., Paul M., Rodríguez-Planas N. (2015) Part-Time Work, Fixed-Term Contracts, and the Returns to Experience. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 77, no 4, pp. 512–541. DOI: 10.1111/obes.12073

- Ferragina E. (2017) Does Family Policy Influence Women's Employment? Reviewing the Evidence in the Field. *Political Studies Review*, vol. 17, no 1, pp. 65–80. DOI: [10.1177/1478929917736438](https://doi.org/10.1177/1478929917736438)
- Fodor E., Kispeter E. (2014) Making the 'Reserve Army' Invisible: Lengthy Parental Leave and Women's Economic Marginalisation in Hungary. *European Journal of Women's Studies*, vol. 21 no 4, pp. 382–398. DOI: [10.1177/1350506814541796](https://doi.org/10.1177/1350506814541796)
- Ganguli I., Hausman R., Viarengo M. (2014) Closing the Gender Gap in Education: What is the State of Gaps in Labour Force Participation for Women, Wives and Mothers? *International Labour Review*, vol. 153, no 2, pp. 173–207. DOI: [10.1111/j.1564-913X.2014.00007.x](https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2014.00007.x)
- Ganzeboom H., De Graaf P., Treiman D. (1992) Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status. *Social Science Research*, vol. 21, no 2, pp. 1–56.
- García-Manglano J. (2015) Opting Out and Leaning In: The Life Course Employment Profiles of Early Baby Boom Women in the United States. *Demography*, vol. 52, no 6, pp. 1961–1993. DOI: [10.1007/s13524-015-0438-6](https://doi.org/10.1007/s13524-015-0438-6)
- Gash V. (2009) Sacrificing Their Careers for Their Families? An Analysis of the Penalty to Motherhood in Europe. *Social Indicators Research*, vol. 93, no 3, pp. 569–586. DOI: [10.1007/s11205-008-9429-y](https://doi.org/10.1007/s11205-008-9429-y)
- Gauthier A. H., Emery T., Bartova A. (2016) The Labour Market Intentions and Behaviour of Stay-at-Home Mothers in Western and Eastern Europe. *Advances in Life Course Research*, vol. 30, pp. 1–15. DOI: [10.1016/j.alcr.2015.12.002](https://doi.org/10.1016/j.alcr.2015.12.002)
- GGG (Generations and Gender Survey) Data (2021) Available at: <https://www.ggp-i.org/> (accessed 9 September 2021).
- Glass C., Fodor É. (2011) Public Maternalism Goes to Market: Recruitment, Hiring, and Promotion in Post-socialist Hungary. *Gender and Society*, vol. 25, no 1, pp. 5–26. DOI: [101177/0891243210390518](https://doi.org/10.1177/0891243210390518)
- Grunow D., Veltkamp G. (2017) Institutions as Reference Points for Parents-to-Be in European Societies: A Theoretical and Analytical Framework. *Couples' Transition to Parenthood. Analysing Gender and Work in Europe* (eds. D. Grunow, M. Evertsson), Cheltenham, UK: Edward Edgar Publishing, pp. 3–32.
- Gutiérrez-Domènech M. (2005) Employment after Motherhood: A European Comparison. *Labour Economics*, vol. 12, no 1, pp. 99–123. DOI: [10.1016/j.labeco.2004.04.004](https://doi.org/10.1016/j.labeco.2004.04.004)
- Hakim C. (2000) *Work-Lifestyle Choices in the 21<sup>st</sup> Century: Preference Theory*, Oxford, Oxford University Press.
- Hakim C. (2003) A New Approach to Explaining Fertility Patterns: Preference Theory. *Population and Development Review*, vol. 29, no 3, pp. 349–374. DOI: [10.1111/j.1728-4457.2003.00349.x](https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2003.00349.x)
- Hays S. (1996) *The Cultural Contradictions of Motherhood*, New Haven, CT: Yale University.
- Hirsch B. (2005) Why do Part-Time Workers Earn Less? The Role of Workers and Job Skills. *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 58, no 4, pp. 525–551. DOI: [10.1177/001979390505800401](https://doi.org/10.1177/001979390505800401)

- Iwasaki I., Kumo K. (2020) Determinants of Regional Fertility in Russia: A Dynamic Panel Data Analysis. *Post-Communist Economies*, vol. 32, no 2, pp. 176–214. DOI: [10.1080/14631377.2019.1678333](https://doi.org/10.1080/14631377.2019.1678333)
- Karabchuk T., Nagernyak M. (2013) Determinanty zanyatosti dlya materej v Rossii [Employment Determinants for Mothers in Russia]. *The Journal of Social Policy Studies = Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki*, vol. 11, no 1, pp. 25–48. Available at: <https://jsps.hse.ru/article/view/3446> (accessed 9 September 2021) (in Russian).
- Keck W., Saraceno C. (2013) The Impact of Different Social-Policy Frameworks on Social Inequalities among Women in the EU. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, vol. 20, no 3, pp. 297–328. DOI: [10.1080/14616696.2010.483006](https://doi.org/10.1080/14616696.2010.483006)
- Kitterød R. H., Rønsen M. (2013). Opting Out? Who are the Housewives in Contemporary Norway. *European Sociological Review*, vol. 29, no 6, pp. 1266–1279. DOI: [10.1093/esr/jct015](https://doi.org/10.1093/esr/jct015)
- Knoema Database (2021) *World and National Data, Maps & Rankings*. Available at: <https://knoema.com/ATLAS-> (accessed 9 September 2021).
- Kocourková J. (2002) Leave Arrangements and Childcare Services in Central Europe: Policies and Practices before and after the Transition. *Community, Work & Family*, vol. 5, no 3, pp. 301–318. DOI: [10.1080/1366880022000041793](https://doi.org/10.1080/1366880022000041793)
- Lepkowski J. M., Couper M. P. (2002) Nonresponse in the Second Wave of Longitudinal Household Surveys. *Survey Nonresponse* (eds. R. M. Groves, D. A. Dillman, J. L. Eltinge, R. Little), New York: John Wiley & Sons, pp. 259–272.
- Lipasova A. (2016) Models in the Middle Class of Contemporary Russia. *Russian Sociological Review = Sociologicheskoe obozrenie*, vol. 15, no 4, pp. 202–214. DOI: [10.17323/1728-192X-2016-4-202-214](https://doi.org/10.17323/1728-192X-2016-4-202-214)
- Long J. S., Freese J. (2014) *Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata*, College Station, TX: Stata Press.
- Mills M., Tsang F., Prag P., Ruggeri K., Miana C., Hoorens S. (2014) *Gender Equality in the Workforce: Reconciling Work, Private and Family Life in Europe. Final Report*. Rand Europe, European Commission Directorate General for Justice and Fundamental Rights. DOI: [10.2838/54302](https://doi.org/10.2838/54302)
- Nikolayev I., Marchenko T., Tochilkina O. (2017) Gendernyj razryv v oplate truda [Gender Pay Gap] Analytical report. *FBK*. Available at: [https://www.fbk.ru/upload/medialibrary/bce/Gendernyi%20razryv%20v%20oplate%20truda\\_doklad.pdf](https://www.fbk.ru/upload/medialibrary/bce/Gendernyi%20razryv%20v%20oplate%20truda_doklad.pdf) (accessed 9 September 2021) (in Russian).
- O'Connell P. J., Gash V. (2003) The Effects of Working Time, Segmentation and Labour Market Mobility on Wages and Pensions in Ireland. *British Journal of Industrial Relations*, vol. 41, no 1, pp. 71–95. DOI: [10.1111/1467-8543.00262](https://doi.org/10.1111/1467-8543.00262)
- OECD (2021) *The Labour Market Position of families*. Available at: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=68245> (accessed 9 September 2021).
- OECD Family Database. (2021) Available at: <http://www.oecd.org/social/family/database.htm> (accessed 9 September 2021).

- OECD Economic Surveys: Austria 2013*. Available at: [https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-austria-2013\\_eco\\_surveys-aut-2013-en](https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-austria-2013_eco_surveys-aut-2013-en) (accessed 9 September 2021).
- Orgad S. (2019) *Heading Home: Motherhood, Work, and the Failed Promise of Equality*, New York: Columbia University Press.
- Pettit B., Hook J. L. (2009) *Gendered Tradeoffs: Family, Social Policy and Economic Inequality in Twenty One Countries*, New York: Russell Sage Foundation.
- Reid Boyd E. (2002) Being There: Mothers Who Stay at Home, Gender and Time. *Women's Studies International Forum*, vol. 25, no 4, pp. 463–470. DOI: 10.1016/S0277-5395(02)00283-2
- Reskin B. F. (1988) Bringing the Men Back In: Sex Differentiation and the Devaluation of Women's Work. *Gender and Society*, vol. 2, no 1, pp. 58–81. DOI: 10.1177/089124388002001005
- Russian Statistical Service. (2017) *Gender Gap in Wages*. Available at: [https://www.fbk.ru/upload/medialibrary/bce/Gendernyi%20razryv%20v%20oplate%20truda\\_doklad.pdf](https://www.fbk.ru/upload/medialibrary/bce/Gendernyi%20razryv%20v%20oplate%20truda_doklad.pdf) (accessed 9 September 2021).
- Simon H., Sanroma E., Ramos R. (2017) Full- and Part-Time Wage Differences in Spain: An Analysis Along the Wage Distribution. *International Journal of Manpower*, vol. 38, no 3, pp. 449–469. DOI: 10.1108/IJM-09-2015-0151
- Sinyavskaya O., Billingsley S. (2015) The Importance of Job Characteristics to Women's Fertility Intentions and Behavior in Russia. *Genus*, vol. 71, no 1, pp. 23–59.
- Skoglund E. (2021) Evolution of gender role attitudes and gender equality in Russia. *Gendering Post-Soviet Space: Demography, Labor Market and Values in Empirical Research* (eds. T. Karabchuk, K. Kumo, K. Gatskova, E. Skoglund), Singapore: Springer, pp. 3–26.
- Sova.news. (2020) *Maternity Leave in Georgia: Choice between Work and Children*. Available at: <https://sova.news/2020/03/04/dekret-v-gruzii-vybor-mezhdu-rabotoj-i-rebenkom/>, data for 2020 (accessed 8 August 2022).
- Sputnik-Georgia.ru. (2019) *What is Wrong with Women, or Why They are Paid Less than Men*. Available at: <https://sputnik-georgia.ru/society/20190412/244925830/Zhenskiy-trud-ne-tsenitsya-v-Gruzii-Problemu-izuchaet-OON.html>, data for 2019 (accessed 9 September 2021).
- Still M. C. (2006) The Opt-Out Revolution in the United States: Implications for Modern Organizations. *Managerial and Decision Economics*, vol. 27, no 2–3, pp. 159–171. DOI: 10.1002/mde.1290
- Stone P. (2007) *Opting Out? Why Women Really Quit Careers and Head Home*, Berkeley: University of California Press.
- Tomlinson J. (2006) Women's Work-Life Balance Trajectories in the UK: Reformulating Choice and Constraint in Transitions Through Part-Time Work across the Life-Course. *British Journal of Guidance & Counseling*, vol. 34, no 3, pp. 365–382. DOI: 10.1080/03069880600769555
- Tomlinson J., Olsen W., Purdam K. (2009) Women Returners and Potential Returners: Employment Profiles and Labour Market Opportunities—A Case Study of the United Kingdom. *European Sociological Review*, vol. 25, no 3, pp. 349–363. DOI: 10.1093/esr/jcn053

- UNECE Database (2020) Available at: [https://w3.unece.org/PXWeb2015/pxweb/ru/STAT/STAT\\_\\_10-CountryOverviews\\_\\_01-Figures/ZZZ\\_ru\\_CoSummary\\_r.px/table/tableViewLayout1/](https://w3.unece.org/PXWeb2015/pxweb/ru/STAT/STAT__10-CountryOverviews__01-Figures/ZZZ_ru_CoSummary_r.px/table/tableViewLayout1/) (accessed 14 August 2022).
- Valentova M. (2019) The Impact of Parental Leave Policy on the Intensity of Labour-Market Participation of Mothers: Do the Number of Children and Pre-Birth Work Engagement Matter? *Journal of European Social Policy*, vol. 29, no 3, pp. 428–445. DOI: [10.1177/0958928718776826](https://doi.org/10.1177/0958928718776826)
- Vighova V. (2015) Parental Leave Policy in Slovakia and Hungary: Shifting in the Same Direction. *MA thesis, Central European University*. Available at: [https://eige.europa.eu/docs/77\\_HU.pdf](https://eige.europa.eu/docs/77_HU.pdf) (accessed 9 September 2021).
- Vikat A., Spéder Z., Beets G., Billari F. C., Bühler C., Désesquelles A., Solaz A. (2007) Generations and Gender Survey (GGS) Rations and Gender Survey (GGS): Towards a Better Understanding of Relationships and Processes in the Life Course. *Demographic Research*, vol. 17, art. 14, pp. 389–440. DOI: [10.4054/DemRes.2007.17.14](https://doi.org/10.4054/DemRes.2007.17.14)
- Willis R. J. (1973) A New Approach to the Economic Theory of Fertility Behaviour. *Political Economy*, vol. 81, no 2, pp. 14–64. DOI: [10.1086/260152](https://doi.org/10.1086/260152)
- Zakharov S., Sakevich V. (2009) Rozhdaemost' i vosproizvodstvo naseleniya [Rates of Birth and Population Reproduction]. *Naselenie Rossii 2007* [Population of Russia 2007] (ed. A. Vishnevskiy), Moscow: HSE Publishing House, pp. 103–175. Available at: <https://www.hse.ru/data/2010/02/03/1229678544/nr2007.pdf> (accessed 9 September 2021) (in Russian).

**Received:** April 16, 2022

**Citation:** Lipasova A. (2022) Why Do Women Still Quit Their Jobs? Women's Employment Transitions in the European Context. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 23, no 5, pp. 145–165. doi: [10.17323/1726-3247-2022-5-145-165](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2022-5-145-165) (in English).

**Экономическая  
социология**  
Т. 23. № 5.  
Ноябрь 2022

Электронный журнал  
[www.ecsoc.msses.ru](http://www.ecsoc.msses.ru)  
[www.ecsoc.hse.ru](http://www.ecsoc.hse.ru)

ISSN 1726-3247

### Адрес редакции

101000, Россия,  
г. Москва,  
ул. Мясницкая,  
д. 11, комн. 530  
тел.: (495) 628-48-86  
email: [ecsoc@hse.ru](mailto:ecsoc@hse.ru)



**Journal of  
Economic Sociology**  
Vol. 23. No 5.  
November 2022

Electronic journal  
[www.ecsoc.msses.ru](http://www.ecsoc.msses.ru)  
[www.ecsoc.hse.ru](http://www.ecsoc.hse.ru)

ISSN 1726-3247

### Contacts

11 Myasnitskaya str., room  
530  
101000 Moscow,  
Russian Federation  
phone: +7 (495) 628-48-86  
email: [ecsoc@hse.ru](mailto:ecsoc@hse.ru)

## Доступ к журналу

- Доступ ко всем номерам журнала — постоянный, свободный и бесплатный.
- Каждый номер содержится в едином файле (10–12 п. л. в PDF).
- Если хотите, чтобы Вас оповещали о выходе очередного номера, пожалуйста, заполните форму подписки: <https://www.hse.ru/expresspolls/poll/23725626.html>

## Open Access Policy

- All issues of the Journal of Economic Sociology are always open and free access.
- Each entire issue is downloadable as a single PDF file.
- If you wish to receive notification when new issues are published, please fill out the following form: <https://www.hse.ru/expresspolls/poll/23725626.html>