

Прекаризация занятости в сфере спорта: условия и мотивации труда тренеров по воздушно-спортивному эквилибру

Анна В. Кученкова

*Российский государственный гуманитарный университет,
Москва, Россия, a.kuchenkova@rggu.ru*

Аннотация. Исследование посвящено изучению характера условий трудовой деятельности тренеров по воздушно-спортивному эквилибру (ВСЭ) как типичных неустойчиво занятых работников в частном секторе сферы спорта. Эмпирической базой исследования выступают результаты интервью с тренерами по ВСЭ.

Выделены особенности прекаризации занятости тренеров по ВСЭ (полизанятость, неформальные трудовые отношения, отсутствие социальных гарантий, неполная занятость). Раскрыта специфика субъективного восприятия условий трудовой деятельности.

Установлены факторы, обуславливающие отношение к нестандартной, неформальной занятости: является ли тренерская работа основным видом занятости или дополнительной подработкой (формой вторичной занятости); наличие опыта столкновения с несоблюдением трудовых прав, непредоставлением социальных гарантий при официальном трудоустройстве.

Определены преимущества и недостатки трудовой деятельности тренеров, работающих в условиях прекаризации занятости. Выявлены типичные представления о будущем трудовом пути и возможностях профессионального развития.

Ключевые слова: прекаризация занятости, условия труда, тренер, спорт

Для цитирования: Кученкова А.В. Прекаризация занятости в сфере спорта: условия и мотивы труда тренеров по воздушно-спортивному эквилибру // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2018. № 2 (12). С. 23–34. DOI: 10.28995/2073-6401-2018-2-23-34

Employment precarization in sports. Work conditions and labor motivations of air-sports gymnastics trainers

Anna V. Kuchenkova

*Russian State University for the Humanities,
Moscow, Russia, a.kuchenkova@rggu.ru*

Abstract. The article examines the peculiarities of working conditions of air sports gymnastics (ASG) trainers as typical unsustainably employed workers in the private sector of the sports sphere. Results of interviews with the air sports gymnastics trainers form an empirical basis of the study.

The peculiarities of precarious employment of (ASG) trainers (poly-employment, informal labor relations, lack of social guarantees, temporary, part-time employment) are identified and the specifics of working conditions subjective perception are revealed.

It establishes factors determining an attitude to informal employment: whether the work of the trainer is the main employment or additional work-off (a form of secondary employment); it also states cases of non-observance of labor rights, not granting of social guarantees at official employment.

The advantages and disadvantages of the work in precarious conditions are determined. Typical notions of the future labor path and opportunities for professional development are revealed.

Keywords: precarization of employment, labour conditions, trainer sport

For citation: Kuchenkova AV. Employment precarization in sports. Work conditions and labor motivations of air-sports gymnastics trainers. *RSUH/RGGU Bulletin. "Philosophy. Social Studies. Art Studies" Series.* 2018;2:23-34. DOI: 10.28995/2073-6401-2018-2-23-34

Введение

На протяжении последних десятилетий активно разворачивается научная дискуссия о флексибилизации, прекаризации и неустойчивости занятости как ключевых особенностях развития современного рынка труда [1–3], содержащих для работника не только выгоды (гибкий график, возможность выполнять работу из дома, отсутствие дресс-кода и др.), но и существенные риски (отсутствие социальных

и правовых гарантий, нестабильный заработок и пр.). Исследования процессов прекаризации на российском рынке труда в большей степени опираются на данные массовых опросов, ставя задачи оценить масштабы этих изменений [4]. Однако распространение нестандартных форм занятости – процесс, трансформирующий представления о карьере и профессиональном развитии. В этой связи требуются исследования отдельных категорий работников, занятых в условиях прекаризации, с целью изучения их установок и представлений о своем трудовом пути.

В настоящее время нестандартная, неустойчивая занятость встречается в различных отраслях и сферах деятельности, в том числе в спорте. В частности, это касается тренеров, работающих в частном секторе. Типичными нестандартно и неустойчиво занятыми являются тренеры по воздушно-спортивному эквилибру (ВСЭ). К этому направлению относят выполнение акробатических, гимнастических, хореографических программ и номеров на различных снарядах: воздушных (кольцо, полотно, канат, ремни), вольностоящих (куб, мачта) и стационарных (мачты, пилона, маллакхамб). Положение данного спорта в России еще достаточно неустойчивое, ВСЭ пока не признан официальным в России. Существующие несколько федераций конкурируют между собой, отсутствуют единые правила проведения соревнований и система оценок.

Если спортсмен или тренер работает по трудовому договору, то он защищен ТК РФ. Если же он работает на условиях нестандартной, неформальной занятости, то он может подвергаться тем же рискам, что и работники, занятые на схожих условиях в других сферах. В этой связи актуализируется потребность в изучении особенностей положения тренеров, работающих в частном секторе на условиях неформальной занятости, их представлений о возможностях профессионального развития в условиях прекаризации трудовой деятельности (нестабильности, негарантированности). В задачи данного исследования входит выявление особенностей занятости, мотивов и условий труда тренеров (на примере направления ВСЭ), а также изучение специфики восприятия ими своего трудового пути.

Эмпирическая база и методы

Исследование носит разведывательный характер и опирается на данные серии глубинных интервью с тренерами по ВСЭ (как типичных работников сферы спорта, трудящихся в условиях прекаризации). Сбор данных осуществлен В.И. Суменковой [5].

В марте–апреле 2017 г. были опрошены 10 человек, работающих тренерами в сфере воздушно-спортивного эквилибра. Опыт работы информантов в качестве тренера по ВСЭ варьируется от 11 мес. до 8 лет. Все опрошенные – девушки в возрасте 24–30 лет (что типично для рассматриваемого вида деятельности). Двое не замужем, восемь проживают с партнером (в зарегистрированном или гражданском браке), у двоих из них есть дети. У всех информантов уровень образования выше среднего (оконченное или неоконченное высшее, у одного – среднее специальное), но специальности не связаны со сферой спорта, фитнеса, хореографии или циркового искусства.

Гайд интервью содержал три основных блока вопросов о трудовой деятельности в прошлом, настоящем и будущем, в т. ч. о предыдущем опыте работы, мотивах выбора ВСЭ в качестве сферы занятости, об условиях труда и удовлетворенности работой, о возможностях профессионального развития, планах относительно трудовой деятельности. Гайд, транскрипт одного из интервью, а также описание некоторых результатов представлены в выпускной квалификационной работе [5]. В данной статье мы сосредоточимся на особенностях условий занятости, мотивах трудовой деятельности тренеров по ВСЭ, их представлениях о возможностях по выстраиванию собственного профессионального и трудового пути.

Работа тренером по ВСЭ как вид занятости

Условия работы тренеров по ВСЭ отличаются от общепринятого представления о «стандартной занятости», подразумевающей работу по найму на неопределенный срок (по бессрочному договору) на полный рабочий день. Отклонения от описанного стандарта позволяют относить рассматриваемую группу работников к категории **не-стандартно занятых**. Рассмотрим подробнее их условия труда.

Во-первых, тренеры по ВСЭ работают в условиях **полизанятости**, имея одновременно два-три вида или места работы. Тренерская деятельность может выступать в качестве вторичной, дополнительной для тех, кто работает в других сферах, не относящихся к спорту, или занят предпринимательством (открыл свою школу или студию по ВСЭ). Совмещение основной занятости с работой тренером позволяет реализовывать профессиональные интересы и заниматься любимым делом: «*это не моя работа, это мое хобби, которое приносит определенный, небольшой доход*» (И1, 26 лет, стаж работы тренером 7 мес.), «*приятные бонусы, почему бы и нет*»

(И7, 25 лет, стаж 4 мес.). Если тренерская работа – основная, то, как правило, приходится работать в нескольких школах одновременно (от двух до пяти) или иметь дополнительную занятость в других сферах (репетиторство, выступления на мероприятиях в качестве артиста и др.). В этом случае работа в нескольких местах является скорее вынужденным шагом для обеспечения необходимого уровня доходов. Поэтому сама по себе работа тренером по ВСЭ в одной организации не позволяет получить достаточный объем работы и заработка.

Во-вторых, тренеры по ВСЭ зачастую работают по устной договоренности, без заключения трудового соглашения, контракта, тем самым их можно отнести к категории **неформально занятых**. Интервьюируемые тренеры подтверждали распространенность такой практики трудоустройства в их сфере деятельности. Вместе с тем они отмечали, что возможно и официальное оформление, но преимущественно в крупных школах/студиях.

Отношение тренеров по ВСЭ к работе по устной договоренности неоднозначное: *«если рассматривать эту работу [тренером] как основную, то да, это большой минус, а если как хобби, то меня это не огорчает»* (И1, 26 лет, стаж 7 мес.). Те, для кого работа тренером – дополнительная подработка, вторичная занятость, отмечают важность наличия основной официальной работы: *«официальная занятость всегда должна быть, она дает стабильность, социальные гарантии... это очень важно... без официальной занятости будет шаткое положение»* (И2, 26 лет, стаж 10 мес.); *«капают стаж, капают пенсия, я могу спокойно брать справки для визы... документально подтвердить следующему работодателю свой прошлый опыт»* (И6, 26 лет, стаж 1,5 года).

В случае если работа тренером по ВСЭ является основным видом занятости, отсутствие официально оформленных трудовых отношений воспринимается по-разному: либо устраивает и не беспокоит (*«пока мне все равно, потому что пенсия еще не скоро... я работаю именно на опыт. Я пытаюсь определиться со сферой своей деятельности, пытаюсь развиваться, но со временем я буду думать об официальном трудоустройстве»*) (И6, 26 лет, стаж 1,5 года), либо вызывает негативные переживания (*«грусть не столько потому, что у меня нет документа, а скорее от того, что в нашей стране все так устроено, что ты не можешь работать официально, поэтому я смирилась»*) (И3, 25 лет, стаж 4 года).

Согласие работать по устной договоренности, отсутствие ожиданий и беспокойства по этому поводу часто обусловлены низким качеством «официальных» рабочих мест, на которых приходилось

трудиться ранее. Типичным примером рассуждений является: *«была трудоустроена официально... При этом я не получала никаких прав, которые мне предоставляет моя трудовая книжка. То есть мои отпуска, больничные не были оплачены... решила перейти с официального трудоустройства на неофициальное. Чтобы хотя бы сохранить свой налог»* (И3, 26 лет, стаж 4 года), *«было официальное трудоустройство. У нас там не было официальных отпусков, зарплата неофициальная, но трудоустройство официальное. Отчисления есть, но они идут по минималке, по МРОТу»* (И4, 28 лет, стаж 1 год). Если при официальном трудоустройстве человек не мог пользоваться положенными правами и социальными гарантиями, то существенно сокращается количество преимуществ работы по трудовому договору, осязаемая выгода пропадает: *«из того, что мне обычно предлагают, что официально, что неофициально, одно и то же»* (И6, 26 лет, стаж 1,5 года). В этом случае границы между официальной и неофициальной занятостью размываются, а переход от одного к другому не является болезненным.

Вместе с тем информанты подчеркивали, что если бы при официальном трудоустройстве все права соблюдались и были бы социальные гарантии, то они предпочли бы такую стабильную занятость: *«если бы у меня был хороший соцпакет, я бы сказала да, конечно... Вот сейчас мне все равно. Я пока еще не была на такой работе, на которой очень круто официально работать»* (И7, 25 лет, стаж 4 мес.).

В целом оптимистичный взгляд на условия собственной занятости, демонстрируемый тренерами, может быть обусловлен молодым возрастом, пребыванием в начале трудового пути, отсутствием необходимости содержать и обеспечивать семью, пока относительно небольшим трудовым опытом, отсутствием столкновений с трудными жизненными ситуациями.

Условия трудовой деятельности тренеров по ВСЭ

Заработок тренеров в школах/студиях не включает базовой фиксированной части и зависит от объема работ (количества отработанных часов). Если работа тренером является основным видом занятости, то информанты отмечают невысокие совокупные доходы, даже при работе одновременно в четырех–пяти школах. В этом случае количество отработанных часов может достигать 23–26 в неделю (что ниже 30–35 и соответствует **неполной занятости**). Если тренерская деятельность – дополнительная, вторичная занятость,

то занимает она существенно меньше времени (до 4–6 часов в неделю – преимущественно в вечернее время или выходные), являясь дополнительным источником дохода, размеры которого воспринимаются как справедливые относительно потраченного времени.

В целом информанты не выражают высокого уровня удовлетворенности размерами своих доходов, отмечают их нестабильность, отсутствие существенных накоплений: *«если бы я на свои только деньги жила, я нисколько бы не смогла продержаться»* (И6, 26 лет, стаж 10 мес.), *«стабильности пока не ощущается, но мы не отчаиваемся»* (И1, 26 лет, стаж 7 мес.). Одновременно они не испытывают беспокойства, что потеряют работу тренером, уверены, что без труда смогут устроиться в другие школы/студии.

В качестве **преимуществ** и положительных аспектов своей работы тренеры по ВСЭ выделяют: возможность заниматься любимым, интересным делом (*«главное, что в удовольствие, отвлекает меня от будней»* – И1, 26 лет, стаж 7 мес.; *«нашла дело, которое мне нравится»*, – И5, 24 года, стаж 3 года); возможность видеть результаты своего труда (*«нравится сам процесс обучения, смотреть на успехи моих учеников»* – И1, 26 лет, стаж 7 мес.), наблюдать за ростом своих учеников, их победами, развитием (*«приятно, когда они участвуют в соревнованиях, завоевывают победы, места»* – И4, 28 лет, стаж 1 год); возможность для саморазвития (*«я сама над собой работаю... достаточно интересно и полезно для моего развития»* – И1, 26 лет, стаж 7 мес.); благоприятный психологический климат в коллективе, доброжелательные отношения с коллегами и руководством, теплая, дружеская атмосфера, доверие; активный характер работы (*«работа не сидячая»* – И5, 24 года, стаж 3 года), возможность поддерживать себя в хорошей физической форме; свободный стиль одежды и манера общения.

Сочетание перечисленных характеристик позволяет испытывать удовлетворенность работой: *«для меня тяжело сидение в офисе с утра до вечера, отсутствие творчества, интерактивности... вот сейчас я получаю те же деньги, но, можно сказать, с удовольствием»* (И6, 26 лет, 10 мес.). Тем самым ключевыми **мотивами** трудовой деятельности в качестве тренера по ВСЭ являются интерес к этой работе, желание зарабатывать, занимаясь любимым делом, возможность профессионального развития и самосовершенствования.

Среди **недостатков** трудовой деятельности и условий труда тренеры по ВСЭ отмечают: недостаточный объем работы, небольшую загруженность (*«хотелось бы больше учеников, часов»* – И1, 26 лет, 7 мес.); отсутствие единых профессиональных стандартов и единой федерации (*«куча раздробленных, феодальная Русь у нас»*).

просто!» – И3, 25 лет, 4 года); негативное отношение в обществе к этому виду спорта; риски и вред для здоровья, физическая усталость; отсутствие медицинской страховки и финансовой защищенности в трудной жизненной ситуации («*когда я была 4 месяца в послеоперационном периоде и не могла позволить себе работу, я не получала никакой материальной компенсации*» – И3, 25 лет, 4 года); необходимость подстраиваться под клиентов, если они не нравятся («*некоторые очень сильно раздражают на занятии*» – И5, 24 года, 3 года); плохие условия занятий, оснащение инвентарем («*сделать сложный трюк страшно, потому что нет никакой страховки*» – И5, 24 года, 3 года), отсутствие в студиях организованных по возрасту и уровню групп; нестабильная оплата труда.

Работа тренером по ВСЭ обычно «вырастает» из хобби. Результаты интервью свидетельствуют, что у тренеров, как правило, есть высшее или среднее образование по специальностям, не связанным со спортом. Однако занятие ВСЭ как любителя могут перерасти в профессиональную деятельность: «*работу тренером я нашла, когда начала тренироваться*» (И2, 26 лет, 10 мес.), «*стала понимать, что моя работа мне не нравится*» (И5, 24 года, 3 года).

В перспективе такая занятость может остаться хобби, дополнительной подработкой: «*хотела бы вернуться на основную работу, а зал оставить чисто как хобби*» (И1, 26 лет, 7 мес.), «*это работа не до конца жизни... т. е. это тоже такой шаткий фактор, что касается работы тренером*» (И2, 26 лет, 10 мес.). В этом случае работа тренером рассматривается преимущественно как временная занятость, на которую пока есть время и желание.

Если же тренеры готовы посвятить свою жизнь воздушно-спортивному эквilibру, то будущий трудовой путь в этой сфере ассоциируется у них в первую очередь с профессиональным ростом, развитием, большими заработками, известностью: «*я бы не применила к тому именно понятие карьеры, это развитие*» (И4, 28 лет, 1 год).

В качестве перспектив трудовой деятельности тренеры видят несколько вариантов. Первый – стать востребованным тренером: «*когда люди о тебе слышат положительные отзывы и потом к тебе конкретно идут на занятия, соответственно, ты растешь в своей карьере*» (И2, 26 лет, 10 мес.), «*высшая ступень карьеры это когда ты становишься сверхпопулярным тренером, ты берешь много денег за уроки*» (И6, 26 лет, 10 мес.). Второй вариант – участвуя в соревнованиях, одерживая победы, воспитывая учеников, стать известным, популярным спортсменом, артистом, исполнителем:

«можно приобрести звездное имя и ездить с мастер-классами по разным студиям...» (И2, 26 лет, 10 мес.) или постановщиком, хореографом. Третий вариант – открыть собственную студию / школу, создать бренд одежды и т. п.

Тренеры по ВСЭ в условиях прекаризации занятости

Одна из распространенных классификаций работников, используемая при изучении рынка труда и занятости, подразумевает выделение как минимум трех групп: формальные наемные (работающие на предприятии, в организации по трудовому договору, соглашению), неформальные наемные (работающие на предприятии, в организации, но без официального оформления трудовых отношений) и самозанятые (работающие не на предприятии или в организации). В соответствии с этой классификацией тренеры по ВСЭ преимущественно представляют группу неформальных наемных работников, поскольку трудятся в школах/студиях, но по устной договоренности. Вместе с тем их положение и условия труда схожи с положением самозанятых. Однако специфика рода деятельности тренеров по ВСЭ требует наличия специализированного оборудования, помещения и не позволяет реализовывать тренерские услуги вне школ/студий, без «посредника» в лице организации.

Исследования показывают [1, 6], что именно неформальные наемные работники находятся в наименее выгодном положении по сравнению с формальными наемными или самозанятыми. С одной стороны, неформальные наемные, как и самозанятые, сталкиваются с большими угрозами и рисками стабильности, гарантированности своей занятости, чем формальные наемные; с другой, заработки неформальных наемных в среднем ниже, чем у других категорий работников [7]. В этой связи согласие на работу в статусе неформально занятого может носить вынужденный характер, либо предоставлять для работника весомые преимущества. В случае с тренерами по ВСЭ увлечение этим спортивным направлением, хобби перерастает в работу, способ получения заработков. Это сближает их с таким типом самозанятых как «хобби-фрилансеры», для которых характерно «стремление к творческой самореализации, а главной ценностью является удовлетворение не только от результата, но и от процесса работы» [8 с. 60].

Пребывая в статусе неформальных наемных, тренеры по ВСЭ имеют сходства с самозанятыми профессионалами (фрилансерами), не только по мотивам выбора в пользу нестандартной занято-

сти, но и по стратегиям профессионального развития. Описанные выше представления тренеров по ВСЭ о возможных траекториях своего профессионального развития соотносятся с вариантами развития трудового пути, реализуемого самозанятыми (фрилансерами) в других сферах деятельности. Так, в качестве типичных стратегий профессионального развития фрилансеров выделяют [9]: стратегию «свободного агента» (самозанятость – основной вид деятельности, источник доходов), адаптации (совмещение работы в качестве фрилансера с основной занятостью или уходом за ребенком), путь к предпринимательской деятельности. Все три стратегии представлены и среди тренеров по ВСЭ. Вместе с тем данные интервью свидетельствуют, что выбор в пользу стратегии «свободного агента» или предпринимателя связан с большей готовностью связать себя с областью ВСЭ, а также готовностью работать в условиях нестандартной, нестабильной занятости. В свою очередь, стратегия адаптации ближе тем, кто склонен ценить «стандартные» условия труда, гарантированную занятость и не намерен от неё отказываться.

Заключение

Особенности условий занятости тренеров по ВСЭ (по устной договоренности, без трудового договора, контракта; наличие возможности регулировать график и объем работы и др.) позволяют относить их к категориям неформально и нестандартно занятых. Отсутствие правовых гарантий в сфере труда, постоянной, регулярной загруженности работой, не позволяющей иметь гарантированный стабильный заработок, свидетельствуют о неустойчивости занятости тренеров по ВСЭ.

Работа в качестве тренеров по ВСЭ в условиях прекаризации занятости обуславливает представления о возможных траекториях профессионального развития. При отсутствии единого, стандартизированного варианта карьеры тренера по ВСЭ выстраивание трудового пути происходит путем ориентации на одну из трех целей: высокое профессиональное спортивное мастерство (позволяющее работать артистом, постановщиком), открытие собственного бизнеса (школы/студии), сохранение занятости тренером в качестве вторичной, хобби. Вместе с тем горизонты планирования профессиональной траектории тренеров крайне узкие, в условиях неопределенности и неустойчивости в сфере труда профессиональная траектория становится скорее результатом ситуативных решений, нежели реализации долгосрочных стратегий.

Статья выполнена в рамках гранта «Прекариат – новый социальный класс российского общества» Российского фонда фундаментальных исследований, грант № 16-33-01008 а2.

This work was supported by the Russian Foundation for Basic Research, project “Precariat – a new social class of Russian society”, no. 16-33-01008 а2.

Литература

1. *Анисимов Р.И.* Труд в эпоху неопределенности // Социологические исследования. 2017. № 11. С. 45–53.
2. *Бобков В.Н., Квачев В.Г., Локтюхина Н.В.* Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия // Вестник ВГУ. Серия «Экономика и управление». 2016. № 4. С. 81–86.
3. *Шевчук А.В.* О будущем труда и будущем без труда // Общественные науки и современность. 2007. № 3. С. 44–54.
4. *Гасюкова Е.Н.* Прекаризация: концептуальные основания, факторы и оценки. Мир и Россия // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2015. Т. 8. № 6 (44). С. 28–46.
5. *Суменкова В.И.* Нестандартная занятость в сфере спорта: особенности и мотивы трудовой деятельности тренеров: выпускная квалификационная работа по направлению «Социология». М., РГГУ, 2017. 101 с.
6. *Зудина А.А.* Неформальная занятость и субъективный социальный статус: пример России // Экономическая социология. 2013. Т. 14. № 3. С. 27–63.
7. *Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И.* Нормально ли быть неформальным?: пре-принт WP3/2012/09. М., 2012. 56 с.
8. *Харченко В.С.* Образ жизни российских фрилансеров: социологический анализ // Социологические исследования. 2014. № 4. С. 54–63.
9. *Стребков Д.О., Шевчук А.В.* Трудовые траектории самозанятых профессионалов (фрилансеров) // Мир России. Социология. Этнология. 2015. № 1 (24). С. 72–100.

References

1. Anisimov RI. Labor in an era of uncertainty. *Sotsiologicheskie issledovaniya* 2017;11:45-53. (In Russ.)
2. Bobkov VN., Kvachev VG., Loktyukhina NV. Unstable employment. The economic and sociological genesis of the concept. *Economics and Management Series. Vestnik VSU*. 2016;4:81-6. (In Russ.)
3. Shevtchuk AV. On Future of the Labor and the Future without Labor. *Obshchestvennyye nauki i so vremennost'*. 2007;3:44-54. (In Russ.)

4. Gasukova YeN. Prekarizatsiya. Conceptual grounds, factors and estimates. World and Russia. *Problemniy analiz i gosudarstvenno-upravlencheskoe proektirovanie*. 2015;6:28-46. (In Russ.)
5. Sumenkova VI. Non-standard employment in sports: features and labor motivations in the work of trainers. Graduate work in the field of sociology (bachelor). Moscow, 2017. 101 p. (In Russ.)
6. Zudina AA. Informal employment and subjective social status. An example of Russia. *Economicheskaya sociologiya*. 2013;14(3):27-63. (In Russ.)
7. Gimpelson VE., Kapelyushnikov RI. Is it normal to be informal?: preprint WP3/2012/09. Moscow, 2012. 56 p. (In Russ.)
8. Khartchenko SV. Way of life of Russian free-lancers – a sociological analysis. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2014;4:54-63. (In Russ.)
9. Strebkov D., Shevchuk A. Labor Trajectories of Self-Employed Professionals. *Mir Rossii. Sotsiologiya. Etnologiya*. 2015;24(1):72-100. (In Russ.)

Информация об авторе

Анна В. Кученкова, канд. социол. наук, доцент, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; Россия, Москва, 125993, Миусская пл., д. 6; a.kuchenkova@rggu.ru

Information about the author

Anna V. Kuchenkova, PhD in Sociology, associate professor, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miusskaya sq., Moscow, Russia, 125993; a.kuchenkova@rggu.ru