

## Александр Голиков

Доктор социологических наук, доцент кафедры социологии и кафедры политической социологии социологического факультета Харьковского национального университета имени В.Н. Каразина

 <https://orcid.org/0000-0002-6786-0393>

 [golikov@karazin.ua](mailto:golikov@karazin.ua)

# ПАНДЕМИЯ КАК ФАКТОР ТРАНСФОРМАЦИЙ ПРАКТИК НА УКРАИНСКОМ РЫНКЕ ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ МОЛОДЕЖИ Г. ХАРЬКОВА)

PANDEMIC AS A FACTOR OF TRANSFORMATIONS  
OF PRACTICES ON THE UKRAINIAN LABOR MARKET  
(ON THE EXAMPLE OF KHARKIV'S YOUTH)

DOI: 10.24917/ycee.2020.11.30-44

**Аннотация:** В статье исследуется проблематика влияния пандемии на процессы трансформации практик на украинском рынке труда. Для этого в качестве эмпирического кейса была выбрана молодежь одного из крупнейших мегаполисов Украины. Автор предлагает анализ результатов пилотного количественного исследования методом онлайн-опроса. В этом исследовании проводится анализ феноменальности и процессуальности трудовых практик молодежи города Харькова в условиях пандемической ситуации. Изменения в трудовых статусах, возникшие в результате пандемической ситуации, восприятие процессов изменений на рынке труда находятся в центре внимания автора статьи. В частности, в результате использования каскада методов анализа (факторный и кластерный) выделяются три группы респондентов (идеалисты, прагматики, профессионалы-материалисты), подробно исследуются их характеристики. Предлагаются выводы о структурах и потенциальных тенденциях изменений, о специфике трансформации практик на рынке труда украинских мегаполисов (на примере Харькова), а также о потенциальных группах риска с точки зрения возможных миграционных настроений и ориентаций.

**Ключевые слова:** пандемия, трудовые практики, онлайн-опросы, молодежь, Харьков, восприятие.

**Abstract:** The article examines the impact of pandemic on transformation processes of practices in the Ukrainian labor market. For this purpose, the youth of one of the largest Ukrainian cities was chosen as an empirical case. The author offers an analysis of the results of a pilot quantitative study using an online survey. This study analyzes the phenomenal and procedural aspects of young people's labor practices in Kharkiv in a pandemic situation. Changes in labor status, problems arising from the pandemic situation, perception of the processes of change in the labor market are in the center of attention of the author of the paper. In particular, as a result of the use of a cascade of methods of analysis (factorial and cluster), three groups of respondents (idealists, pragmatists, materialist-professionals) are distinguished, which are studied in detail in terms of their characteristics. Conclusions are offered on the structures and potential

trends of change, on the specifics of the transformation of practices in the labor market of Ukrainian cities (on the example of Kharkiv), as well as on potential risk groups in terms of possible migratory attitudes and orientations.

**Keywords:**

pandemic, labor practices, online polls, youth, Kharkiv, perception.

## Введение

Пандемия коронавируса и ее импликации, из которых, прежде всего, следует отнести карантинные мероприятия и изменения в социальных пространствах труда, образования, маркетинга, потребления, политики, стали в 2020 году одним из самых неожиданных, но вполне прогнозируемых явлений. С одной стороны, мы имеем дело с типичным «черным лебедем», с другой – с давно прогнозируемой проблемой, с которой давно уже должна была столкнуться современная глобальная цивилизация и культура, в частности – с учетом ее интенсивной пространственной мобильности, политической открытости ее подсистем с точки зрения перемещений и (пере)отнесения (в том числе и [ре]идентификации) людей к различным сообществам, степени экономической взаимозависимости различных глобальных кластеров, стран, сообществ и регионов.

С этой точки зрения неудивительно, что пандемические события и их последствия упали на «унавоженную почву», выражением

чего является активная, интенсивная и экстенсивная реакция «общественного бессознательного», как бы это обозначил П. Бурдьё (Burd'е, 1993). Показательный срез этого нам позволяет сделать любая поисковая система. Например, поисковая система «Гугл» в 2020 г. предлагает нам следующие списки самых востребованных и активно используемых запросов (см. Таблицу 1).

Мы видим, что более 60% всех запросов (в том числе и абсолютный «топ-10») перенасыщены запросами, напрямую (30–35%) или косвенно (30–35%) касающимися коронавируса, его социальных, экономических, медицинских, повседневных, политических, образовательных измерений и последствий. Уже сам этот факт свидетельствует о том, насколько актуальна данная проблематика. Впрочем, знаниевый («что такое?»), практический («как?») и институционально-экономический (покупки) аспекты тоже не отстают, демонстрируя глубину проникновения в повседневность граждан Украины проблематики пандемии.

Таблица 1

Топ-10 запросов украинцев в поисковой системе Google в 2020 г. по разным категориям

| Топ-10                     | Топ-10 покупок             | Топ-10 «Что такое?»        | Топ-10 «Как?»                     |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------------|
| - коронавирус              | - Маска медицинская        | ... Пандемия               | - как сшить маску                 |
| - коронавирус рекомендации | - Пульсоксиметр            | ... коронавирус            | - как сделать антисептик для рук  |
| - Выборы в США             | - Респиратор               | ... локдаун                | - как лечить коронавирус          |
| - Google Classroom         | - iPhone 12                | ... дефолт                 | - как передается коронавирус      |
| - Симптомы коронавируса    | - Антисептик               | ... ауф                    | - как правильно носить маску      |
| - На урок                  | - Глицерин                 | ... снюс                   | - как умерла Свинка Пеппа         |
| - Холостячка               | - Парацетамол              | ... краш                   | - как выйти замуж                 |
| - Праздники 2020           | - Картина по номерам       | ... кринж                  | - как вернуть обоняние            |
| - Карантин в Украине       | - Кварцевая лампа          | ... карантин выходного дня | - как сделать всё хорошо          |
| - Zoom                     | - Кислородный концентратор | ... чрезвычайное положение | - как удалить аккаунт в инстаграм |

Однако в данной работе мы выбираем ее конкретный разрез. Глобальность, системность, универсальность этого вызова перед обществом, политикой, экономикой, культурой, медиа, управлением такова, что ни одно партикулярное исследование не может отразить их даже схематически. Даже если исследовать эту проблему по отношению к конкретной социальной группе (молодежь) или даже если сконцентрировать взгляд на конкретной подгруппе (молодежь Украины или молодежь Харькова), все же многомерность, во многом неопределенность, неразведенность и аморфность объекта исследования не позволяют описать его удовлетворительно.

В проявлениях и последствиях этой проблематики для харьковской молодежи мы специально обращаемся к экономическим, трудовым и профессиональным измерениям, которые полагаем особенно важными. Ведь именно проблема экономической и трудовой адаптации стала одной из самых острых в пандемические времена, о чем свидетельствуют даже уже проводившиеся исследования (Zizek, 2020; Klâjn, 2020). При этом молодежь, с одной стороны, предполагается и ожидается как наиболее гибкая и лабильная группа с высокоадаптивными тактиками и стратегиями (Martirosân, 2020), а с другой – гипотезируется и часто исследуется как одна из наиболее уязвимых к таким ситуациям групп (OECD, 2020; Novaâ molodežnaâ rovestka, 2020; Turkulec, Turkulec, Listopadova, Sokol'skaâ, 2020) по разным причинам: то из-за отсутствия стажа, то из-за недостаточной включенности в социальные отношения, группы и институты, то оттого, что она находится на стартовых этапах своей профессиональной траектории, то оттого, что она обладает совсем другими по сравнению с предыдущими поколениями ценностями труда. Этот комплекс противоречий и стал предметом нашего исследования, а его целью является анализ и раскрытие влияния

пандемической ситуации и ее последствий (карантина, экономических проблем, трудовых трансформаций) на рынок труда молодежи украинского мегаполиса на примере Харькова.

## Теоретические и эмпирические основы исследования

Теоретические наработки по данной тематике содержатся в:

- исследованиях экономической активности молодежи (Zaharkina, Alëhina, Mosina, 2020; Martirosân, 2020);
- эскизном и иногда наивном, но все же профессиональном анализе социологами, философами, экономистами, политологами, культурологами феноменальности и процессуальности проживания обществом и отдельными людьми пандемической ситуации, карантинных мероприятий и связанных с ними экономических, политических, организационных, административных последствий (Mironova, 2020; Volkov, Kurbatov, 2020; Hasuev, 2020; Agamben, 2020; Fukuyama, 2020);
- исследованиях ценностей молодежи, где отдельно стоит выделить важные для нас разработки Людмилы Сокурянской (Sokurânskaâ, 2006). Исследование ценностей молодежи позволяют выходить на латентные переменные, которые детерминируют ценностные комплексы и порождают целые группы, выделенные именно по ценностным признакам (Sokurânskaâ, Kislova, 2003);
- дискурсе практик (Volkov, Harhordin, 2008), из которого мы берем прежде всего понимание практик как устойчивых, воспроизводимых, структурно определенных, синтетически существующих (то есть на микро- и на макроуровне) систем действия, воспроизводящихся прежде всего

как неосознаваемые (а не рефлексивные) «автоматически» и связанные с ценностями, схемами восприятия / оценивания, «доксичными» (Burd'e, 1996) структурами и т.п. Именно такой взгляд позволяет нам исследовать латентные структуры детерминации, причем такое исследование оказывается более свободным от строгих требований к репрезентативности (об этом см. ниже), чем исследования проявлений, тенденций и измерений, где действительно важна репрезентативность исследования.

Эмпирической основой исследования стал онлайн-опрос в технике индивидуально-формализованного анкетирования, полевой этап которого был проведен 1–5 декабря 2020 г.<sup>1</sup> Выборка составила 119 респондентов преимущественно молодежных социальных групп (где представители старших социальных групп были рекрутированы прежде всего для создания возможности сравнительного анализа), техника рекрутинга – заочная, «снежный ком». Инструмент проведения – Google-формы для опроса. Данные были обработаны и проанализированы в IBM SPSS Statistics v.23. В силу специфики выборки и ее небольшого размера данные во всех таблицах мы предоставляем как в относительных (для возможности сравнения групп), так и в абсолютных (для учета специфики величины выборки) величинах.

<sup>1</sup> Полевой этап исследования был проведен прежде всего усилиями магистрантки социологического факультета ХНУ имени В.Н. Каразина Лины Станиславовны Головешко, которой мы благодарны за сотрудничество и возможность приобщиться к такой интересной теме; программирование исследования и конструирование инструментария было осуществлено совместными усилиями автора статьи и Л.С. Головешко. Обработка и анализ результатов, представленные в статье – авторские.

## Карантин как фактор на рынке труда Харькова: общий эскиз

Прежде всего, показательным является общее состояние восприятия молодыми харьковчанами рынка труда и себя на его фоне. И здесь мы обнаруживаем достаточно оптимистичную картину: в частности, почти половина (49,6%) заявили, что вообще работают в обычном режиме, еще треть (31,1%) работают дистанционно. Таким образом, только пятая часть респондентов так или иначе столкнулась с существенными (дистанцирование работы мы считаем важным, однако не влияющим на саму сущность труда) изменениями своего профессионального статуса: в частности, 12,6% заявили, что находятся в поисках работы, а 5,9% – что находятся в отпуске по желанию своему или работодателя. Увольнение же вообще оказывается редким актом, как минимум для харьковской молодежи.

Коррелируются с этим и распределения возникновения проблем в связи с карантином. 65,5% заявило, что они не столкнулись ни с какими проблемами, 24,3% – что у них есть проблемы с заработной платой (9,2% – что она уменьшена, 15,1% – что ее задерживают), еще 5% получили предложение уйти в неоплачиваемый отпуск, 1,7% – предложение уволиться.

Неудивительно, что при измерении обобщенного ощущения наших респондентов относительно их трудоустройства мы обнаружили, что почти три четверти так или иначе оценивают влияние карантинных мер на своем трудоустройстве как непроблематичное (41,2% не ощутили никаких проблем, 18,5% заявили, что прекрасно справляются с дистанционной работой, 12,6% уже вернулись к стандартному режиму работы после выхода на дистанционную форму). Среди выявленных проблем важнейшими являются поиск работы (10,1%), наличие только временных вариантов заработка (8,4%) и продолжительность поиска работы (6,7%).

На базе последнего признака мы вычленили две группы: тех, у кого возникли проблемы (последние три подгруппы), и тех, у кого не возникло проблем (первые три группы), – и проанализировали сущность возникших проблем в восприятии представителей этих групп (см. Таблицу 2).

Как видим, среди тех, кто ищет работу, 11 из 14 респондентов (то есть почти четыре пятых) ищут работу именно вследствие карантинных мероприятий, среди тех, кто работает стационарно, около 10% заявили, что у них возникли проблемы (то есть если ты продолжаешь работать стационарно, то у тебя 9 шансов из 10 почувствовать себя относительно комфортно на рынке труда), среди тех, кто работает удаленно – около 25% (здесь шансы снижаются до 3 из 4). Итак, карантин несколько углубляет

уже имеющиеся проблемы, делатентизирует до сих пор латентизированное и обостряет заложенные в систему противоречия, а не порождает – по крайней мере, пока что и на данный момент – принципиально новые.

Интересные и парадоксальные уточнения мы получаем, когда исследуем, каковы именно последствия карантина для проблемных групп (см. Таблицу 3).

В частности, оказывается, что в абсолютных показателях с задержками зарплаты столкнулись сопоставимые подгруппы респондентов как среди тех, у кого, по самооценке, не возникло проблем, так и среди тех, у кого они возникли, а с уменьшением зарплаты – и в абсолютных, и в относительных показателях в группе «непроблематичных» даже больше

Таблица 2

В чем именно заключаются проблемы для проблемных групп, в процентах и абсолютных показателях

| Проблемы    | Ищут работу | Уволены | В отпуске | В отпуске по собственному желанию | Работают удаленно | Работают стационарно | Всего  |
|-------------|-------------|---------|-----------|-----------------------------------|-------------------|----------------------|--------|
| Возникли    | N           | 11      | 1         | 2                                 | 1                 | 9                    | 30     |
|             | %           | 36,7%   | 3,3%      | 6,7%                              | 3,3%              | 30,0%                | 100,0% |
| Не возникли | N           | 3       | 0         | 1                                 | 3                 | 28                   | 86     |
|             | %           | 3,5%    | 0,0%      | 1,2%                              | 3,5%              | 32,6%                | 100,0% |
| Всего       | N           | 15      | 1         | 3                                 | 4                 | 37                   | 119    |
|             | %           | 12,6%   | 0,8%      | 2,5%                              | 3,4%              | 31,1%                | 100,0% |

Таблица 3

Последствия карантина для проблемных групп харьковской молодежи, в процентах и абсолютных показателях

|             | Проблем не возникло | Задержки зарплаты | Предложили уволиться | Предложили неоплачиваемый отпуск | Уменьшили зарплату | Всего  |
|-------------|---------------------|-------------------|----------------------|----------------------------------|--------------------|--------|
| Возникли    | N                   | 10                | 10                   | 2                                | 5                  | 30     |
|             | %                   | 33,3%             | 33,3%                | 6,7%                             | 16,7%              | 100,0% |
| Не возникли | N                   | 68                | 8                    | 0                                | 1                  | 86     |
|             | %                   | 79,1%             | 9,3%                 | 0,0%                             | 1,2%               | 100,0% |
| Всего       | N                   | 78                | 18                   | 2                                | 6                  | 119    |
|             | %                   | 65,5%             | 15,1%                | 1,7%                             | 5,0%               | 100,0% |

(в абсолютных – вчетверо больше, в относительных – в полтора раза). Это уже свидетельствует о том, что карантинная ситуация рутинизировалась в общественном сознательном и бессознательном, и они такие проблемы, как задержки или уменьшение зарплаты, часто не воспринимают как проблемы, достойные упоминания. Это является и тревожным знаком: ведь это позволяет усилить эксплуатацию (в виде дополнительных рабочих часов, уменьшения зарплаты, свертывания социальных программ и пакетов, изменений в графике и т.п.), воспринимаемую как «непременное зло» и «то, без чего никуда». Но во всем остальном мы имеем достаточно прогнозируемую ситуацию с точки зрения распределения проблем.

Установив это, мы должны обратиться к внутренним структурам этих групп. Парадоксально для господствующего в научном дискурсе взгляда на гендерные неравенства на рынке труда оказалось, что среди женщин

несколько больше тех, у кого проблем не возникло. Если среди числа последних 57,0% женщин, то среди тех, у кого возникли проблемы, – 53,3%. В этом смысле мы имеем несколько парадоксальную ситуацию невоспроизводства привычных и известных гендерных неравенств, дифференциации и дискриминации. Однако окончательные выводы по этому поводу делать еще рано, этот вопрос требует более детального исследования.

В целом же мы обнаружили некоторое влияние образовательного и возрастного факторов (см. Таблицу 4) и более слабое – семейного фактора (см. Таблицу 5), причем единственной группой среди возрастных групп, которая оказалась «слишком» оптимистичной, является группа между 20 и 23 годами, где существенно преобладают те, кто оценил свои проблемы как несущественные.

А вот фактор образования оказался очень сильным. В частности, наличие научной

Таблица 4

Образовательная и возрастная структура разнопроблемных групп в условиях карантина, в процентах и абсолютных показателях

| Возрастные группы | Возникли проблемы |        |        | Уровень образования | Возникли проблемы   |        |        |        |
|-------------------|-------------------|--------|--------|---------------------|---------------------|--------|--------|--------|
|                   | Да                | Нет    | Всего  |                     | Да                  | Нет    | Всего  |        |
| до 19             | N                 | 4      | 7      | 13                  | Научная степень     | 0      | 9      | 9      |
|                   | %                 | 13,3%  | 8,1%   | 10,9%               |                     | 0,0%   | 10,5%  | 7,6%   |
| 20-23             | N                 | 6      | 26     | 32                  | Высшее              | 11     | 45     | 57     |
|                   | %                 | 20,0%  | 30,2%  | 26,9%               |                     | 36,7%  | 52,3%  | 47,9%  |
| 24-29             | N                 | 9      | 23     | 32                  | Неполное высшее     | 10     | 18     | 29     |
|                   | %                 | 30,0%  | 26,7%  | 26,9%               |                     | 33,3%  | 20,9%  | 24,4%  |
| 30-35             | N                 | 6      | 14     | 20                  | Среднее специальное | 6      | 8      | 14     |
|                   | %                 | 20,0%  | 16,3%  | 16,8%               |                     | 20,0%  | 9,3%   | 11,8%  |
| 36-50             | N                 | 5      | 14     | 19                  | Среднее             | 2      | 4      | 7      |
|                   | %                 | 16,7%  | 16,3%  | 16,0%               |                     | 6,7%   | 4,7%   | 5,9%   |
| Более 51 лет      | N                 | 0      | 2      | 2                   | Неполное среднее    | 1      | 2      | 3      |
|                   | %                 | 0,0%   | 2,3%   | 1,7%                |                     | 3,3%   | 2,3%   | 2,5%   |
| Всего             | N                 | 30     | 86     | 119                 | Всего               | 30     | 86     | 119    |
|                   | %                 | 100,0% | 100,0% | 100,0%              |                     | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

степени (почти директивно) и высшего образования (менее жестко) влияет на (само) идентификацию респондента как члена «непроблематичной» группы, а ключевыми носителями проблем с трудоустройством и экономической самореализацией являются группы граждан с неполным высшим и средним специальным образованием.

Что же касается семейных статусов, то мы видим несколько большую (хотя и слабую) защищенность тех, кто находится в зарегистрированном браке, однако при этом заметно большую защищенность тех, у кого нет детей. Причем последнее – вне зависимости от того, планируют они заводить детей в ближайшее время или нет; и здесь мы можем предполагать, что решающим фактором является не столько ориентация на детей, сколько объективный факт их наличия и, соответственно, отвлечения внимания, ресурсов и т.п. на воспитание ребенка. При этом наиболее рискованной группой оказываются те, у кого есть один ребенок (с одной стороны, это одна из самых значительных среди молодых

групп украинцев (до 35 лет, заметим), с другой – достаточно экономически активная).

Уже указанная нами вышеотвергнутая гипотеза ценностей показывает, что ценностной детерминацией молодежных шансов на рынке труда мы также интересовались. И здесь естественным является обращение, прежде всего, к месту ценностей труда (см. Таблицу 6) в ценностной структуре молодежи. Мы обнаруживаем, что явственно более успешной является группа тех, для кого работа занимает наиболее важное место, – в ней диспропорционально относительно выборочной совокупности преобладают те, кто заявил об отсутствии проблем.

Заметим, что среди тех, для кого проблемы все же возникли, несколько больше тех, кто относится к работе с меньшим энтузиазмом, хотя эта зависимость не является ярко выраженной (кроме, собственно, вышеуказанного «протуберанца» в распределении). При этом вопрос о ценности карьерного роста не дает даже такого показателя: оказывается, что среди тех, у кого возникли проблемы, несколько больше откровенных карьеристов (40,0% против

Таблица 5

Семейные статусы и стратегии разнопроблемных групп в условиях карантина, в процентах и абсолютных показателях

| Статус                  | Возникли проблемы |        |        | Дети   | Возникли проблемы  |        |        |        |
|-------------------------|-------------------|--------|--------|--------|--------------------|--------|--------|--------|
|                         | Да                | Нет    | Всего  |        | Да                 | Нет    | Всего  |        |
| Вне брака               | N                 | 16     | 43     | 59     | Нет и не планируют | 13     | 43     | 58     |
|                         | %                 | 53,3 % | 50,0 % | 49,6%  |                    | 43,3%  | 50,0%  | 48,7%  |
| Зарегистрированный брак | N                 | 8      | 27     | 35     | Нет, но планируют  | 4      | 17     | 22     |
|                         | %                 | 26,7%  | 31,4%  | 29,4%  |                    | 13,3%  | 19,8%  | 18,5%  |
| Гражданский брак        | N                 | 4      | 10     | 14     | Да, один           | 9      | 15     | 24     |
|                         | %                 | 13,3%  | 11,6%  | 11,8%  |                    | 30,0%  | 17,4%  | 20,2%  |
| Разведены               | N                 | 2      | 6      | 8      | Да, двое           | 3      | 10     | 13     |
|                         | %                 | 6,7%   | 7,0%   | 6,7%   |                    | 10,0%  | 11,6%  | 10,9%  |
| Всего                   | N                 | 30     | 86     | 119    | Больше двух        | 1      | 1      | 2      |
|                         | %                 | 100,0% | 100,0% | 100,0% |                    | 3,3%   | 1,2%   | 1,7%   |
|                         |                   |        |        |        | Всего              | 30     | 86     | 119    |
|                         |                   |        |        |        |                    | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Таблица 6

Место ценности труда для разнопроблемных групп, в процентах и абсолютных показателях

| «Укажите, пожалуйста, какое место в Вашей жизни занимает работа?»        | Проблемы в работе от карантина |          |             |        |
|--|--------------------------------|----------|-------------|--------|
|  |                                | Возникли | Не возникли | Всего  |
| Наиболее значимое место, это основа моей жизни                           | N                              | 2        | 11          | 13     |
|  | %                              | 6,7%     | 12,8%       | 10,9%  |
| Более значимое место, чем другие виды деятельности                       | N                              | 8        | 20          | 28     |
|  | %                              | 26,7%    | 23,3%       | 23,5%  |
| Значима для меня в равной степени с личной жизнью, досугом, хобби и т.д. | N                              | 13       | 36          | 51     |
|  | %                              | 43,3%    | 41,9%       | 42,9%  |
| Работа занимает менее значимое место, чем другие виды деятельности       | N                              | 4        | 9           | 14     |
|  | %                              | 13,3%    | 10,5%       | 11,8%  |
| Наименее значимое место: в жизни есть более интересные вещи              | N                              | 2        | 6           | 8      |
|  | %                              | 6,7%     | 7,0%        | 6,7%   |
| Затрудняюсь ответить   | N                              | 1        | 4           | 5      |
|  | %                              | 3,3%     | 4,7%        | 4,2%   |
| Всего  | N                              | 30       | 86          | 119    |
|  | %                              | 100,0%   | 100,0%      | 100,0% |

30,2% среди тех, у кого проблем не возникло), однако это компенсируется тем, что респондентов, для которых карьерный рост «скорее важен», среди тех, у кого проблемы не возникают, 51,2% (против 43,3% в другой категории).

И уж совсем парадоксальные распределения мы видим в такой связанной с экономическими и профессиональными практиками ценностной сфере, как восприятие трудовых мигрантов, которое мы измерили при помощи специально модифицированной под данную задачу шкалы Богардуса, учитывая конструктивистскую и биографическую (а не примордиальную и историческую) сущность идентичности и статуса трудового мигранта (см. Таблицу 7).

С одной стороны, группа «непроблематичных» содержит несколько большее количество «абсолютно толерантных»; однако, с другой, при этом она же демонстрирует наличие значительно представленной (суммарно 10,5%) группы респондентов, ксенофобски и дистанцированно настроенных относительно трудовых

мигрантов. В целом различия не настолько глубоки и выражены, чтобы делать какие-то окончательные выводы, однако можно выдвинуть некоторые важные и интересные гипотезы.

Во-первых, мы видим среди тех, кто (еще?) сохранил свое рабочее место, распространение ксенофобской защитной реакции на карантинные и пандемические события.

Во-вторых, мы наблюдаем апроприацию «пострадавшими» чувств и аффектов трудовых мигрантов, и с этой точки зрения их реакция на потенциальный контакт с такими смягчается.

В-третьих, мы можем заметить поляризацию группы тех, кто сохранил работу, на тех, кто сохранил ее в результате жесткой борьбы (в которой получил опыт профессионального и экономического противостояния Другому), и на тех, кто сохранил этот статус благодаря своему высокому профессионализму и вовлеченности в глобальные процессы трудоустройства (что, как минимум

Таблица 7

Восприятие трудовых мигрантов представителями разнопроблемных групп, в процентах и абсолютных показателях

| Насколько близко Вы готовы иметь дело с трудовыми мигрантами, сделать их частью своей жизни?                    | N | Проблемы... |             | Всего  |
|---|---|-------------|-------------|--------|
|   |   | Возникли    | Не возникли |        |
| Затрудняюсь ответить  | N | 8           | 19          | 23     |
|   | % | 26,7%       | 22,1%       | 19,3%  |
| Готов, чтобы члены моей семьи становились трудовыми мигрантами – или чтобы трудовой мигрант стал родственником. | N | 9           | 28          | 39     |
|   | % | 30,0%       | 32,6%       | 32,8%  |
| Готов, чтобы мои близкие друзья становились трудовыми мигрантами – или чтобы трудовой мигрант стал другом       | N | 6           | 16          | 22     |
|   | % | 20,0%       | 18,6%       | 18,5%  |
| Готов, что кто-то из моих соседей окажется трудовым мигрантом – или чтобы таковой появился среди моих соседей   | N | 3           | 5           | 8      |
|   | % | 10,0%       | 5,8%        | 6,7%   |
| Готов, чтобы кто-то из моих коллег стал трудовым мигрантом – или чтобы таковой стал одним из моих коллег        | N | 4           | 9           | 13     |
|   | % | 13,3%       | 10,5%       | 10,9%  |
| Готов принять их только как граждан своей страны, но не ближе   | N | 0           | 6           | 6      |
|   | % | 0,0%        | 7,0%        | 5,0%   |
| Готов воспринять их как неграждан, гостей моей страны; таких нужно лишать гражданства                           | N | 0           | 3           | 3      |
|   | % | 0,0%        | 3,5%        | 2,5%   |
| Всего   | N | 30          | 86          | 119    |
|   | % | 100,0%      | 100,0%      | 100,0% |

на декларативном уровне, работает на толерантность и ее манифестации).

Какая из этих гипотез является релевантной, могут показать только дальнейшие исследования, к тому же проведенные на более широких и более строго сконструированных выборках. Но некоторые аспекты этих гипотез можно проверить уже сейчас, для чего мы и обращаемся к более глубоким методам анализа данных (см. далее).

### Три фактора, три кластера, три ценностные группы

Именно с этой целью мы обращаемся к анализу ценностной среды наших респондентов и, в частности, их факторной детерминации (см. Таблицу 8). Мы получили факторный анализ с не очень высоким, однако приемлемым показателем суммарной дисперсии (57,3%).

Таблица 8

Три выделенных фактора и объясненная ими совокупная дисперсия

| Компонент | Начальные собственные значения |                   |                   | Ротация суммы квадратов нагрузок |                   |                   |
|-----------|--------------------------------|-------------------|-------------------|----------------------------------|-------------------|-------------------|
|           | Всего                          | Процент дисперсии | Суммарный процент | Всего                            | Процент дисперсии | Суммарный процент |
| 1         | 3,909                          | 35,539            | 35,539            | 2,313                            | 21,029            | 21,029            |
| 2         | 1,220                          | 11,095            | 46,634            | 2,187                            | 19,884            | 40,913            |
| 3         | 1,176                          | 10,693            | 57,327            | 1,805                            | 16,413            | 57,327            |

В ротированном виде эти факторы представлены в Таблице 9, где мы видим, что признаки распределяются между этими факторами достаточно однозначно (разве что «престижность работы» имеет несколько маргинальный / пограничный статус). Соответственно, содержательная интерпретация этих факторов хотя и вызвала некоторые проблемы, но все же тоже является однозначной.

Таким образом, мы имеем дело с тремя факторами:

- профессионализм – самый большой по дисперсии и влиятельный фактор, который коррелирует с уровнем оплаты труда, отношениями с руководством, условиями труда и коллективом.
- комфорт – второй по влиятельности фактор, который коррелирует с соответствием должности уровню образования и специальности, удобством расположения рабочего места, социальными льготами и престижностью работы.
- постматериализм – наиболее слабый (что, учитывая украинскую экономическую

ситуацию, и неудивительно) из факторов, включающий такие ценности труда, как возможности профессионального развития, карьерного роста и возможность приносить пользу окружающим.

Уже сами по себе эти факторы являются показательными. Оказывается, мы действительно имеем отдельный фактор профессионализма, который сам по себе, вне зависимости от отношения к конкретному Другому или вообще к Другому как к человеку, влияет на заметные группы людей.

Однако для того, чтобы исследовать природу этих факторов на конкретных социальных группах, мы осуществили кластеризацию нашей выборки на базе этого факторного анализа (см. Таблицу 10).

Здесь у нас выстроилось три группы, которые, учитывая их связь с тем или иным фактором, были нами обозначены как: 1) «прагматики» (учитывая их относительно индифферентную позицию в отношении постматериализма (но все же с легкой противонаправленностью), комфорта (все же с легкой

Таблица 9

Содержательные аспекты выделенных факторов и их интерпретация

| Метод выделения факторов: метод главных компонент; метод вращения: Варимакс с нормализацией Кайзера; вращение сошлось за 7 итераций | Компонент           |             |                     |
|---|---------------------|-------------|---------------------|
|   | 1 – профессионализм | 2 – комфорт | 3 – постматериализм |
| Уровень оплаты труда  | 0,795               | 0,034       | -0,002              |
| Отношения с руководством  | 0,645               | 0,255       | 0,172               |
| Условия труда   | 0,587               | 0,331       | 0,188               |
| Коллектив   | 0,519               | 0,189       | 0,276               |
| Соответствие должности уровню образования и специальности   | -0,034              | 0,821       | 0,240               |
| Удобство расположения рабочего места  | 0,310               | 0,728       | 0,008               |
| Возможность получения социальных льгот  | 0,274               | 0,624       | 0,136               |
| Престижность работы   | 0,432               | 0,497       | 0,039               |
| Возможность профессионального развития, самореализации  | 0,267               | 0,002       | 0,766               |
| Возможность приносить пользу окружающим   | -0,0142             | 0,359       | 0,754               |
| Возможности для карьерного роста  | 0,449               | 0,082       | 0,657               |

Таблица 10

Конечные центры кластеров, построенных по результатам факторного анализа

|                  | Кластер        |                                |               |
|------------------|----------------|--------------------------------|---------------|
|                  | 1 – Прагматики | 2 – Профессионалы-материалисты | 3 – Идеалисты |
| Профессионализм  | -1,25361       | 0,60416                        | 0,14870       |
| Комфорт          | 0,09085        | 0,48959                        | -1,24163      |
| Постматериализм  | -0,29635       | -0,04416                       | 0,46663       |
| Число наблюдений | 32             | 60                             | 26            |

направленностью на него) и четко проявленную противонаправленность профессионализму – в целом это наиболее «умеренный» кластер из трех выделенных нами); 2) «профессионалы-материалисты», или профматы (учитывая их выраженную связь с профессионализмом и комфортом, и почти индифферентное отношение к постматериализму с легкой противонаправленностью – это самый большой по объему кластер: примерно половина всей выборки); 3) «идеалисты» (которые четко связаны с постматериализмом и жестко противонаправлены фактору комфорта).

И эти три группы демонстрируют несколько разные стратегии адаптации к карантинной ситуации (см. Таблицу 11).

В частности, наиболее «обреченными» на поиск работы оказываются прагматики и профматы, тогда как идеалисты странным образом являются наиболее успешными в сохранении своего места – даже если с дистанцированием работы). Больше прагматиков среди тех, кто «в отпуске по собственному желанию» (кстати, действительно вполне прагматическая стратегия в нынешних условиях), а профматов – среди тех, кто «в отпуске». Хотя здесь, конечно, низкая наполненность таблицы (проистекающая из небольшого объема выборки) может вносить свои коррективы в наше исследование, однако сама постановка этого вопроса, как нам кажется, стоит внимания.

Таблица 11

Работают во время карантина представители трех кластеров (в процентах и абсолютных показателях)

|            |   | Ищут работу | Уволены | В отпуске | В отпуске по собственному желанию | Работают удаленно | Работают стационарно | Всего  |
|------------|---|-------------|---------|-----------|-----------------------------------|-------------------|----------------------|--------|
| Прагматики | N | 4           | 0       | 0         | 3                                 | 7                 | 18                   | 32     |
|            | % | 12,5%       | 0,0%    | 0,0%      | 9,4%                              | 21,9%             | 56,3%                | 100,0% |
| Профматы   | N | 10          | 0       | 3         | 1                                 | 21                | 24                   | 60     |
|            | % | 16,7%       | 0,0%    | 5,0%      | 1,7%                              | 35,0%             | 40,0%                | 100,0% |
| Идеалисты  | N | 1           | 1       | 0         | 0                                 | 8                 | 14                   | 26     |
|            | % | 3,8%        | 3,8%    | 0,0%      | 0,0%                              | 30,8%             | 53,8%                | 100,0% |
| Всего      | N | 15          | 1       | 3         | 4                                 | 36                | 56                   | 118    |
|            | % | 12,7%       | 0,8%    | 2,5%      | 3,4%                              | 30,5%             | 47,5%                | 100,0% |

Именно через такую постановку мы обращаемся к проблемам, связанным с работой на карантине, у представителей различных кластеров (см. Таблицу 12), где проблемы с зарплатой для удобства анализа мы объединили в один признак.

При этом профматы и идеалисты активнее прагматиков говорят о возникновении проблем (особенно с предложениями неоплачиваемых отпусков и с зарплатой), тогда как прагматики оценивают свою карьерную траекторию наиболее оптимистически. Такой парадокс может объясняться не исключительно объективными проблемами или их наличием, а субъективными факторами – в частности, способами интерпретации проблем в различных кластерах, выделенных нами. Это же иллюстрируется и тем фактом, что среди тех, у кого проблем с самооощением не возникло, прагматиков более трети (34,1%), тогда как среди тех, у кого проблемы возникли, прагматиков только 6,7%. Для сравнения: идеалистов среди первых только 18,8% (при среднем показателе по выборке 22,0%), среди вторых – 30,0%. Доминируют в обеих группах профессионалы-материалисты, однако если среди тех, для кого проблемы возникли, их почти две трети (63,3%), то среди

тех, для кого они не возникли – меньше половины (47,1%).

Причем о полном отсутствии проблем заявили 53,1% прагматиков, о том, что они вернулись работать – 21,9% (для сравнения: таковых среди профматов – соответственно, 35,0% и 11,7%, среди идеалистов – 42,3% и 3,8% [!!!]). Профматы лучше других справляются с дистанционной работой (таких 20% при примерно 15,5 +/- 0,1% в других кластерах). Профматы и идеалисты чаще сталкиваются с поисками работы (11,6+/-0,1%), чем прагматики (6,3%), с временными вариантами работы (соответственно, 10,0% и 15,4% против 0% среди прагматиков) и долгосрочными поисками работы (соответственно, 10,0% и 7,7% против 0% среди прагматиков).

Конечно, все это влияет, в том числе, на взгляды представителей различных кластеров на ситуацию на рынке труда и на (допустимые или недопустимые) профессиональные стратегии. В частности, здесь показательно восприятие представителями этих кластеров причин стать трудовыми мигрантами (см. Таблицу 13), которое мы предлагаем проанализировать в средних (где 5,0 – «полностью согласен», 1,0 – «полностью не согласен»).

Мы обнаруживаем, что именно взгляд профматов является наиболее насыщенным: они

Таблица 12

*Проблемы на работе на карантине у представителей трех кластеров (в процентах и абсолютных показателях)*

|                            |   | Не возникло | Предложили уволиться | Предложили неоплачиваемый отпуск | Проблемы с зарплатой | Всего  |
|----------------------------|---|-------------|----------------------|----------------------------------|----------------------|--------|
| Прагматики                 | N | 26          | 0                    | 0                                | 5                    | 32     |
|                            | % | 81,3%       | 0,0%                 | 0,0%                             | 15,6%                | 100,0% |
| Профессионалы-материалисты | N | 36          | 2                    | 4                                | 16                   | 60     |
|                            | % | 60,0%       | 3,3%                 | 6,7%                             | 26,6%                | 100,0% |
| Идеалисты                  | N | 16          | 0                    | 2                                | 7                    | 26     |
|                            | % | 61,5%       | 0,0%                 | 7,7%                             | 26,9%                | 100,0% |
| Всего                      | N | 78          | 2                    | 6                                | 28                   | 118    |
|                            | % | 66,1%       | 1,7%                 | 5,1%                             | 23,7%                | 100,0% |

Таблица 13

Представители трех кластеров о том, что подталкивает украинцев стать трудовыми мигрантами (в средних и среднеквадратических отклонениях)

|   | Прагматики  |       | Профматы    |       | Идеалисты   |       |
|---|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
|   | Среднее     | СКО   | Среднее     | СКО   | Среднее     | СКО   |
| Более высокая заработная плата  | 4,38        | 1,157 | 4,65        | 0,659 | <b>4,69</b> | 0,679 |
| Более высокий уровень жизни   | 4,13        | 1,157 | <b>4,57</b> | 0,745 | 4,35        | 0,689 |
| Лучшие условия труда  | 3,37        | 1,362 | <b>4,15</b> | 0,954 | 3,27        | 1,313 |
| Глобальный мир, который предлагает украинцам возможности в других странах | 3,47        | 1,344 | <b>4,05</b> | 1,032 | 3,62        | 1,169 |
| Безнадежность по делам на родине  | 3,44        | 1,076 | <b>3,92</b> | 1,197 | 3,46        | 1,240 |
| Невозможность реализовать себя как специалист                             | 3,25        | 1,320 | <b>3,92</b> | 1,013 | 3,42        | 1,137 |
| Отсутствие жизненных перспектив   | 3,47        | 1,218 | <b>3,87</b> | 1,214 | 3,54        | 1,392 |
| Нестабильная политическая ситуация в Украине                              | 3,34        | 1,428 | <b>3,87</b> | 1,171 | 3,50        | 1,030 |
| Произвол в стране, отсутствие правового государства                       | 3,19        | 1,281 | <b>3,82</b> | 1,066 | 3,19        | 1,327 |
| Лучшая медицина за рубежом  | 3,44        | 1,243 | <b>3,77</b> | 1,226 | 3,62        | 1,061 |
| Нет ощущения безопасности и защищенности                                  | 3,13        | 1,070 | <b>3,75</b> | 0,939 | 3,12        | 1,143 |
| Отсутствие работы в Украине   | 3,03        | 1,448 | <b>3,65</b> | 1,233 | 3,38        | 1,235 |
| Семейные обстоятельства   | 2,88        | 1,157 | <b>3,55</b> | 1,048 | 3,38        | 1,023 |
| Случайные обстоятельства  | 3,09        | 1,058 | 3,42        | 1,094 | <b>3,46</b> | 0,989 |
| Семейно-брачные отношения, объединение с близкими                         | 2,94        | 1,076 | <b>3,25</b> | 1,202 | 3,15        | 1,047 |
| Потребность в обновлении жизни, культуре и знаниях                        | <b>3,16</b> | 1,247 | <b>3,17</b> | 1,368 | 3,08        | 1,164 |
| Массовые беспорядки   | 2,87        | 1,264 | <b>3,05</b> | 1,032 | 2,69        | 1,087 |
| Необходимость изменений климатических условий                             | 2,81        | 1,256 | <b>2,83</b> | 1,122 | 2,27        | 1,185 |
| Стихийные бедствия  | 2,56        | 1,216 | <b>2,65</b> | 1,162 | 2,35        | 1,056 |
| Сумма средних по всем признакам   | 61,95       |       | 69,91       |       | 63,54       |       |

готовы допустить больше различных причин для того, чтобы стать трудовыми мигрантами (нужно понимать, что этот вопрос работает, в том числе, как проективный вопрос о том, что именно могло бы повлиять на самих респондентов в таком выборе). Так, профматы лидируют по подавляющему большинству показателей (кроме «случайных обстоятельств» и «более высокой заработной платы», где все же несколько – но ненамного – выше показатели у идеалистов). Показательно, что при этом прагматики очень редко выходят даже на второе место среди кластеров,

приближаясь к лидерским показателям только в признаке «потребность в обновлении жизни, новой культуре и знаниях» (но этот признак вообще демонстрирует очень плотные показатели для всех кластеров) и занимая вторую позицию по таким признакам, как «массовые беспорядки», «климатические условия», «стихийные бедствия», «лучшие условия труда», «безнадежность в делах на родине», «беспредел в стране» и «нет ощущения безопасности и защищенности». Как видим, «прагматики» чаще могут допустить или политические причины (беспорядки,

безнадежность, произвол, опасность), или естественные причины (климат, бедствия), или только один экономический фактор (лучшие условия труда). Это тоже является важным штрихом к общему портрету этих кластеров.

## Рефлексия и выводы

Таким образом, харьковская молодежь действительно демонстрирует различные стратегии приспособления и адаптации к новой пандемической ситуации и ее экономическим последствиям (локдаунам, карантинам, сокращениям, дистанционной работе и т.п.). Эти стратегии могут быть исследованы и описаны как чисто линейно-прямыми способами измерения (в частности, отталкиваясь от проблем, с которыми встречается молодежь на рынке труда, или от возникающих на нем ограничений), так и исследованием глубинных структур детерминации ценностных, повседневных, экономических, профессионально-трудовых и т.д. аспектов жизни молодежи. При этом выделенные нами кластеры в целом являются «узнаваемыми», а их небольшое количество (всего три кластера) может быть объяснено как спецификой исследования, так и тем, что в условиях карантинной специфической ситуации мы встречаемся с редуцированием, упрощением и уплощением многообразия профессиональных и трудовых акторов.

Проведенное нами исследование, безусловно, является лишь эскизным и первичным, фактически только контурной попыткой очертить ключевые возможные точки и пределы целой исследовательской области. Его ограничения являются многообразными и различными: начиная с парадигматических (как видно из текста работы, мы не ставили себе целью формулировать важные

и универсальные обобщения парадигматического уровня), общетеоретических (мы осуществляли исключительно эмпирический анализ, поэтому наши выводы не являются теоретически экстраполируемыми и вмонтированными в более широкие конструкции и концепты) – и заканчивая методологически: ведь понятно, что как специфика выборки, так и специфика избранной нами методологии ограничивает апплицируемость наших результатов. При этом следует понимать, что имплицитные структуры, которые мы находим как факторным, так и кластерным образом, являются более устойчивыми, чем распределения, тенденции и дифференциации, – и, следовательно, эти структуры с высокой степенью вероятности будут найдены нами и в дальнейших исследованиях, а само их обнаружение даже в таком эскизном исследовании является важной позицией для выдвижения дальнейших гипотез и индикаторов.

Собственно, именно здесь открываются важные перспективы дальнейшего исследования данной проблематики. Вычленения кластеров в трудовых группах, сравнение кластерной структуры различных социодемографических и экономических групп и классов, анализ факторов их трудового поведения и трудовых ценностей – все это должно быть раскрыто в дальнейших исследованиях уже не только как сугубо артефакты на рынке труда, но и как социоинженерный объект, как научные конструкты (то есть как социологические категории, изобретенные для описания причин и процессов становления именно таких кластеров). Пандемия, которая выступила как хайдеггеровский слом привычного предмета (разоблачив тем самым настоящую структурность и функциональность этого предмета), не только ставит перед социологами новые проблемы и вызовы, но и предоставляет в этом отношении новые возможности.

## Библиография

- Agamben, Dž. (2020). Rekvjem po studentam. Režim dostupa: <https://centerforpoliticsanalysis.ru/position/read/id/rekvjem-po-studentam> [dostup: 9.04.2021].
- Burd'e, P. (1993). *Sociologija politiki: Sbornik statej*. Moskva, Socio-Logos.
- Burd'e, P. (1996). Universitetskaâ doksa i tvorčestvo: protiv sholastičeskikh delenij. V: *Socio-Logos 96. Al'manah Rossijsko-francuzskogo centra sociologičeskikh issledovanij Instituta sociologii Rossijskoj Akademii nauk* (s. 8–31). Moskva: Socio-Logos.
- Fukuyama F. (2020). The Pandemic and Political Order. Režim dostupa: <https://www.foreignaffairs.com/articles/world/2020-06-09/pandemic-and-political-order> [dostup: 9.04.2021].
- Hasuev, A.Ė. (2020). Social'naâ izolâciâ i samoizolâciâ čeloveka: social'no-filosofskij analiz. *Ėkonomičeskie i gumanitarnye issledovaniâ regionov*, № 2, 122–128.
- Klâjn, N. (2020). Novyj cifrovoj kurs: vysokotehnologičnaâ utopiâ v èpohu koronavirusa. Režim dostupa: [http://rabkor.ru/columns/analysis/2020/05/25/new-digital-cours\\_high\\_tech\\_dystopia\\_in\\_the\\_era\\_of\\_coronavirus/](http://rabkor.ru/columns/analysis/2020/05/25/new-digital-cours_high_tech_dystopia_in_the_era_of_coronavirus/) [dostup: 9.04.2021].
- Martirosân, O.A. (2020). Molodežnaâ zanâtosť i bezrobotica v usloviâh pandemii COVID-19. *Vestnik BIST*, 3, 69–74.
- Mironova, T.A. (2020) Transformaciâ komunikativnyh interesov i navykov studentov v period pandemii KOVID-19: social'nye, političeskie i duhovnye aspekty. *Vestnik BIST*, 2, 36–43.
- Novaâ molodežnaâ povestka: Nove formy razvitiâ i podderžki molodeži v period pandemii, vyzvannoj COVID-19. (2020). Režim dostupa: <https://files.asi.ru/iblock/82f/82fc99b6a79e07c750345a0372af05ab/ASI-VSHE-Novaya-molodezhnaya-povestka.pdf> [dostup: 9.04.2021].
- OECD Policy Responses to Coronavirus. Youth and Covid-19: Response, Recovery and Resilience. (2020). Režim dostupa: [https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=134\\_134356-ud5kox3g26&title=Youth-and-COVID-19-ResponseRecovery-and-Resilience](https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=134_134356-ud5kox3g26&title=Youth-and-COVID-19-ResponseRecovery-and-Resilience) [dostup: 9.04.2021].
- Sokurânskaâ, L.G. (2006). *Studenčestvo na puti k drugomu obščestvu: cennostnyj diskurs perehoda*. Har'kov: Har'kovskij nacional'nyj universitet imeni V.N. Karazina.
- Sokurânskaâ, L.G., Kislova, O.N. (2003). Cennostnaâ differenciâciâ ukrainskogo studenčestva: klasternyj analiz. V: *Metodologija, teoriâ ta praktika sociologičnogo analizu sučasnogo suspil'stva. Zbirnik naukovih prac'* (s. 534–539). Harkiv: vidavničij centr Harkivs'kogo nacional'nogo universitetu.
- Turkulec, S.E., Turkulec, A.V., Listopadova, E.V., Sokol'skaâ, M.V. (2020). Social'naâ stigmatizaciâ v period pandemii. *Sociodinamika*, 9(2), 11–25.
- Volkov, V.V., Harhordin, O.V. (2008). *Teoriâ praktik*. Sankt-Peterburg: EU SPB.
- Volkov, Ū.G., Kurbatov, V.I. (2020). Global'naâ sociologija pandemii: otečestvennye i zarubežnye scenarii i trendy poslekoronavirusnogo mira. *Gumanitarnij Ūga Rossii. t. 9, № 2*, 17–32.
- Zaharkina, N.V., Alëhina, T.A., Mosina, E.I. (2020). Trudoustrojstvo molodyh specialistov: realii, problemy i perspektivy. *Vestnik OreIGIĖT*, 2, 156–162.
- Zizek, S. (2020). *Pan(dem)ic: COVID-19 shakes the world*. New York: OR Books.