

Арсений Веркеев

«БУМАЖНОЕ» РАВНОПРАВИЕ

Edelman L. B. (2016) Working Law: Courts, Corporations, and Symbolic Civil Rights. Chicago: University of Chicago Press. xii+349 p. ISBN-13: 978-0-226-40093-8

DOI: 10.17323/727-0634-2019-17-3-478-483

Почему дискриминация в сфере труда сохраняется несмотря на законодательство, направленное на борьбу с ней? Потому что тексты законов и внутренних нормативных актов фирм стали бумажной ширмой, которая скрывает от судов реальные нарушения прав работников. Таков основной тезис книги Лорен Эдельман – одной из ключевых авторов исследовательского поля «право и организации», профессора права и социологии Калифорнийского университета в Беркли. На примере устойчивости гендерного и этнического неравенства в корпоративном секторе США она показывает, как выстраиваются отношения между организациями и правовой системой.

Исследования в области права и организаций обращены в сторону того, как право влияет на организации, меняя их внутренние процессы и взаимодействие с внешним миром. Недостаточно изученным остается обратный процесс – влияние организаций на право, особенно менее очевидное, чем влияние лоббизма на законодательство. Работа Эдельман восполняет этот пробел, показывая, как судебная система усваивает представления о правомерности тех или иных действий, ставших рутинной внутри организаций.

Эмпирические данные охватывают период с 1964 г. до начала 2010-х годов. В 1960-е американское общество претерпевает изменения, связанные с активным развитием социальных движений за гражданские права. Именно в 1964 г. в США был принят Закон о гражданских правах (*Civil Rights Act*) – один из самых значимых антидискриминационных актов, к которому автор регулярно отсылает и на котором делает акцент из-за его рамочного характера. Эдельман опирается на массу разнообразных данных, реализуя подход смешанных методов. С помощью национальной выборки 350-ти организаций изучает истории их внутренних трансформаций, ставших ответом на антидискриминационные законы в первые 25 лет после 1964 г. Интервью со специалистами отделов кадров, собранные в 1980-е и 1990-е гг., позволили выявить их представления о гражданских

Арсений Максимович Веркеев – магистр социологии, лаборант, Институт проблем правоприменения, Европейский университет в Санкт-Петербурге, Россия. Электронная почта: averkeev@eu.spb.ru

правах и порядке общения с работниками при трудовых спорах. Автор провела контент-анализ печатных изданий по кадровому менеджменту за 35 лет с 1964 г., а также анализ современных вебсайтов по данной тематике и массы иных материалов, например, вебинаров. Кроме того, проведен контент-анализ федеральных антидискриминационных пособий для фирм, изданных с 1965 по 2013 гг. и анализ государственной статистики в сфере труда. Помимо перечисленного, сделан качественный и количественный анализ случайной выборки 1024 судебных решений, принятых в первые 35 лет внедрения Закона о гражданских правах. Для демонстрации сохранения статуса-кво в судебной практике используется выборка 164 аналогичных современных решений (2004, 2009, 2014 гг.).

Помимо обширной эмпирической базы книгу отличает разработка внутренне согласованной теоретической модели, которая может использоваться как общая теория взаимовлияния права и организаций. Это теория эндогенности права (*legal endogeneity theory*). Название автор объясняет отсылкой к эконометрике: когда объясняющая переменная подвержена влиянию объясняемой (т. е. между переменными есть двусторонняя, а не односторонняя связь), такую объясняющую переменную называют эндогенной (см. С. 243). Обычно закон понимается как воздействие извне, на которое организации реагируют подчинением или неподчинением. Теория эндогенности права постулирует субъектность организаций в конструировании значения законов через их интерпретацию и практику применения. Перед читателем предстает мрачная картина: получается, что акторы, которые должны быть подвластны закону, сами властны решать, что считать нарушением закона. Это и есть эндогенность права. В случае с корпоративным сектором право становится эндогенным через менеджериализацию (*managerialization of law*) – процесс, при котором правовые идеалы, такие как равенство перед законом и отсутствие дискриминации работников, замещаются ценностями эффективного управления.

Чтение книги наводит на мысль о том, что мы и правда нередко принимаем символическую демонстрацию политики равенства в фирме за ее реальное наличие и считаем такие фирмы действительно недискриминирующими. При этом транслируемые знаки остаются единственным поводом для того, чтобы так думать. Мы читаем на сайте компании, что она рада всем вне зависимости от гендера, цвета кожи, религии, возраста, ссылаясь на специальные регламенты и правила, и нам этого вполне достаточно, потому что на иных сайтах не написано даже этого. Далее действует теорема Томаса: если люди воспринимают ситуацию как реальную, то она реальна по своим последствиям (Merton 1995). Организации, успешно демонстрирующие символы равноправия, начинают считаться более честными, этичными, прогрессивными. Вне зависимости от того, стоят ли за текстами реальные практики. Однако у фирм есть свои интересы, и принимать на веру декларируемое равенство не стоит. В повседневности сложно требовать

такого уровня критического мышления по отношению к нормативным актам, но ситуация осложняется тем, что отождествляют символы с реальностью уже не просто люди с улицы, а судьи.

Это можно проиллюстрировать метафорой. Представим, что внутренние процессы фирм отделены от судов ширмой. За ширмой воспроизводится социальное неравенство, а судьи привыкли смотреть на мир только через нее, не пытаясь увидеть реальность, находящуюся за ширмой. Фирмы контролируют степень прозрачности ширмы и могут изображать на ней символы равноправия, которые судьи охотно считывают как следование закону. Равноправие оказывается «бумажным» – судьи не знают и не задумываются о том, что смотрят на процессы внутри фирм сквозь ширму, форма которой этими фирмами контролируется. Внутриорганизационные практики применения правил плохо видны извне, но важны именно они – с ними сталкиваются люди в повседневности. А формальные правила, напротив, менее важны, но их содержание легче контролировать регуляторам и оценивать судам.

Описанную ситуацию отражает понятие «судейского принятия» (*judicial deference*). Судьи решают, что факта нарушения права на равные условия труда нет, опираясь на наличие соответствующих внутренних нормативных актов и процедур у фирмы – символических структур (*symbolic structures*). Важно подчеркнуть, что символические структуры могут быть не только чисто символическими, но также эффективными, препятствующими нарушению прав работников (*substantive*). По словам автора, многие из них производят реальные эффекты, но часто гораздо менее сильные, чем принято считать. Эдельман констатирует, что в связи с этим США можно назвать обществом символических гражданских прав (*symbolic civil rights society*). Судейское принятие отражает последнюю, наиболее выраженную стадию эндогенности права.

Всего стадий шесть, каждой посвящена отдельная глава, что составляет крайне удачную и удобную структуру книги. Первая стадия эндогенности права заключается в неоднозначности формулировок законов, что дает фирмам дискрецию (усмотрение) для их толкования. Как это ни удивительно, закон о гражданских правах изначально никак не определяет дискриминацию и не поясняет, что именно суд должен принимать как доказательство ее наличия. На второй стадии корпоративные юристы выступают фильтрами, определяя, как именно закон будет интерпретирован и применен внутри организации. На третьей стадии в фирме возникает конфликт интересов между логикой бизнеса и полным следованием закону, а решением становится создание формальных символических структур при неизменности неформальных практик работы. Четвертая стадия эндогенности – менеджериализация права, которая включает своего рода мимикрию под правовые институты, демонстрирующую уважение к закону. Например, происходит интернализация конфликтов – создаются внутренние институты контроля над соблюдением прав работников и раз-

решением трудовых споров. Пятая стадия – мобилизация символических структур, которые конструируют позитивный образ организации и способны сдерживать мобилизацию права со стороны работников. Здесь происходит изменение значения, вкладываемого в понятие нарушения прав, т. е. переопределяется набор девиаций со стороны фирмы, на которые стоит реагировать требованием восстановления справедливости. В силу этого работники могут в принципе не воспринимать какие-то ситуации как нарушение своих прав или прав коллег. Наконец, цикл эндогенности замыкается шестой стадией – судебским принятием символических структур. Таким образом, книга прослеживает всю траекторию эндогенности права – от появления закона до конструирования его смысла внутри организаций и легитимации этого смысла судами. Подробно исследуются причины происходящего на каждой из стадий.

Именно благодаря теоретической модели эндогенности работа Эдельман не кажется «очередным» исследованием социального неравенства в сфере труда. Эта книга синтезирует выводы исследований в данной сфере и вырабатывает общий язык описания. Она стоит в одном ряду с другими значимыми работами по этой тематике (Dobbin 2009; Epp 2009), также показывающими несовершенство правовых инструментов в борьбе с дискриминацией. Однако именно продуманная связка эмпирического материала с теорией делает книгу Эдельман актуальной не только для исследований неравенства, но и для понимания комплексного взаимовлияния права и организаций вообще.

Автор применяет известные теоретические ходы. Например, классическую рамку трансформации споров (Felstiner et al. 1980–81), согласно которой многие конфликты затухают на ранних этапах. Речь идет о том, что большинство людей, которые подвергаются дискриминации на рабочем месте, не воспринимают произошедшее как девиацию и не заявляют об этом, а из заявивших только некоторым удастся успешно отстоять свои права. Как пишет Эдельман, трудовые споры сами по себе предполагают мобилизацию права со стороны работников: никто кроме них этим заниматься не будет. Более того, истец должен доказать не просто факт дискриминации, но и умысел работодателя. Из-за того, что мобилизация права для работников затруднена на начальных этапах, многие неудобные споры не доходят до суда или ограничиваются первой инстанцией. Об этом, в частности, свежая книга Эллен Берри и коллег (Berrey et al. 2017), вышедшая годом позднее книги Эдельман.

Рассмотрение дальнейшего развития трудовых споров отсылает к работам Марка Галантера о неравных шансах сторон в судебном процессе (Galanter 1974). Дело в том, что, хотя формально перед законом все равны, различные факторы имеют тенденцию влиять на вероятность выигрыша одной из сторон. Так, согласно Эдельман, работодатели в сравнении с работниками обладают преимуществами в суде, т. к. имеют сравнительно большие

ресурсы для отстаивания корпоративных интересов. Они также являются повторными, а не единоразовыми игроками. Иначе говоря, юристы фирмы на постоянной основе работают с трудовыми спорами, а для работника это нередкое событие, требующее больших издержек.

При этом упущением автора, которая претендует на общую теоретическую модель отношений права и организаций, является игнорирование идей одного из сильнейших теоретиков социологии права Дональда Блэка. Теория Блэка обещает описать все существующие связи права и общества, и именно Блэком введен термин мобилизации права (Black 1973). В частности, его теория предлагает понимать организации как акторов, систематически находящихся в более выгодном положении по отношению к индивидам, и способных мобилизовать право в своих целях с большим успехом (Black 1976: 85–104). Блэк также рассматривает вопросы доступности правосудия (Black 1973: 137–141) и дискриминации (Black 1973: 143–144), что напрямую связано с содержанием книги Эдельман, но не отражено в ее работе.

Книга может оказаться в равной мере интересна как социологам организаций, так и социологам права. Она дает концептуальную рамку для понимания непростых отношений правовой системы и организаций. Поэтому ее можно рекомендовать исследователям в качестве эмпирического введения в сферу «право и организации». Усилить интерес способно то, что подход этой книги применим к любым организациям – скажем, университетам. Безусловно, книга должна быть интересна и исследователям социального неравенства.

Книга посвящена ситуации в США, что создает ограничение для интереса российских читателей, а слабую отсылку к мировому контексту можно считать недостатком. Однако это компенсируется тем, что повествование касается не единичного исследования: книга собирает в единой логике значительное число исследовательских проектов, проведенных автором и ее коллегами, предлагая для них детальную теоретическую рамку. Вспомним и о том, что в дискуссии о российском правоприменении остро стоит проблема, хорошо освещенная – превалирование «бумажной» оценки деятельности организаций в ущерб контролю над реальным качеством их работы (напр., Кузнецова, Кучаков 2019). Отдельного внимания достойна последняя глава, которая в духе публичной социологии права посвящена вопросам практического применения полученного знания для возможных реформ.

Выражение признательности

Рецензия подготовлена при поддержке гранта Российского научного фонда (проект № 17–18–01618).

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- Кузнецова Д., Кучаков Р. (2019) *План по внеплановым проверкам*. Доступно по ссылке: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2019/05/22/802206-plan-vneplanovim-proverkam> (дата обращения: 17 июня 2019).
- Berrey E., Nelson R. L., Nielsen L. B. (2017) *Rights on Trial: How Workplace Discrimination Law Perpetuates Inequality*. Chicago: University of Chicago Press.
- Black D. (1973) The Mobilization of Law. *The Journal of Legal Studies*, 2 (1): 125–149.
- Black D. (1976) *The Behavior of Law*. New York: Academic Press.
- Dobbin F. (2009) *Inventing Equal Opportunity*. Princeton: Princeton University Press.
- Epp C. R. (2009) *Making Rights Real: Activists, Bureaucrats, and the Creation of the Legalistic State*. Chicago: University of Chicago Press.
- Felstiner W. L. F., Abel R. L., Sarat A. (1980–81) The Emergence and Transformation of Disputes: Naming, Blaming, Claiming. *Law and Society Review*, 15 (3–4): 631–654.
- Galanter M. (1974) Why the 'Haves' Come out Ahead: Speculations on the Limits of Legal Change. *Law and Society Review*, 9 (1): 95–160.
- Merton R. K. (1995) The Thomas Theorem and the Matthew Effect. *Social Forces*, 74 (2): 379–424.

Arseny Verkeev

PAPER EQUALITY

Edelman L. B. (2016) Working Law: Courts, Corporations, and Symbolic Civil Rights. Chicago: University of Chicago Press. xii+349 p. ISBN-13: 978-0-226-40093-8

DOI: 10.17323/727-0634-2019-17-3-478-483

References

- Berrey E., Nelson R. L., Nielsen L. B. (2017) *Rights on Trial: How Workplace Discrimination Law Perpetuates Inequality*. Chicago: University of Chicago Press.
- Black D. (1973) The Mobilization of Law. *The Journal of Legal Studies*, 2 (1): 125–149.
- Black D. (1976) *The Behavior of Law*. New York: Academic Press.
- Dobbin F. (2009) *Inventing Equal Opportunity*. Princeton: Princeton University Press.
- Epp C. R. (2009) *Making Rights Real: Activists, Bureaucrats, and the Creation of the Legalistic State*. Chicago: University of Chicago Press.
- Felstiner W. L. F., Abel R. L., Sarat A. (1980–81) The Emergence and Transformation of Disputes: Naming, Blaming, Claiming. *Law and Society Review*, 15 (3–4): 631–654.
- Galanter M. (1974) Why the 'Haves' Come out Ahead: Speculations on the Limits of Legal Change. *Law and Society Review*, 9 (1): 95–160.
- Kuznetsova D., Kuchakov R. (2019) *Plan po vneplanovym proverkam* [Plan for Unplanned Inspections]. Available at: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2019/05/22/802206-plan-vneplanovim-proverkam> (accessed 17 June 2019).
- Merton R. K. (1995) The Thomas Theorem and the Matthew Effect. *Social Forces*, 74 (2): 379–424.

Arseny Verkeev – MA in Sociology, Research Assistant, Institute for the Rule of Law at the European University at St. Petersburg, Russian Federation. Email: averkeev@eu.spb.ru