

С. А. Тарнавский

«Просто повезло»: удача как социальный механизм обеспечения классового равенства¹

Рецензия на книгу: Streib J. 2023. *The Accidental Equalizer How Luck Determines Pay after College*. Chicago: University of Chicago Press. 256 p.



ТАРНАВСКИЙ Семён Андреевич — стажёр-исследователь Лаборатории экономико-социологических исследований (ЛЭСИ) НИУ ВШЭ. Адрес: 101000, Россия, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20.

Email: satarnavskiy@edu.hse.ru

Один из распространённых взглядов на американское высшее образование состоит в его восприятии как «великого уравнивателя»: считается, что американские университеты открывают доступ к широким экономическим возможностям даже для студентов из семей с социально низким статусом. Но что, если на самом деле равенство в стартовой заработной плате американских выпускников обусловлено не обучением в университетах, а... простой удачей? Книга Джесси Стрейб, профессора социологии Университета Дьюка (Duke University), «*The Accidental Equalizer: How Luck Determines Pay after College*» («Уравнитель на основе случая: как удача определяет заработную плату после колледжа») представляет нестандартный взгляд на проблему классового неравенства. На материалах 172 интервью с выпускниками одного из южных университетов, работодателями, специалистами по найму, а также наблюдая за карьерными мероприятиями в стенах университета, Стрейб представляет читателю скрытую уравнительную систему Соединённых Штатов, действующую на рынке труда предприятий среднего бизнеса — лакократию (*luckocracy*; от англ. *luck* — удача и греч. *kratos* — власть). В основе лакократии лежат два механизма: классово нейтральные критерии отбора соискателей, а также изменчивый и непрозрачный характер информации о «правилах игры» на рынке. В условиях лакократии накопленный капитал и классовое происхождение оказываются незначимыми, соискатели действуют в ситуации радикальной неопределённости, при которой невозможно использовать имеющиеся ресурсы для выработки оптимальных стратегий трудоустройства.

Данная рецензия подробно рассматривает особенности функционирования лакократии. Делается акцент на плодотворности социологической концептуализации удачи, что позволяет рассматривать её не как случайность, а как эффект социальных отношений. Утверждается, что представленное Д. Стрейб понятие «лакократия» идёт вразрез с классическими тезисами экономической социологии о важности социальных связей для получения рыночных преимуществ.

Ключевые слова: классовое неравенство; рынок труда; лакократия; неопределённость; стратегии трудоустройства; теория капиталов.

¹ Работа выполнена в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

Введение

Классовое неравенство имеет тенденцию к воспроизводству на протяжении всей жизни индивида [Bourdieu 1980]. Оно проявляется в различных подходах к воспитанию в семьях с социально низким и высоким статусом; в школьной успеваемости, когда дают о себе знать пробелы в знаниях, заложенные ещё в раннем возрасте; в качестве диплома о высшем образовании, а также в различных навыках и опыте, полученных благодаря классово обусловленной разнице в свободном времени, позволяющей выходцам из семей с социально высоким статусом уделять больше внимания накоплению культурного капитала.

В стремлении устранить разрыв между классами, государством и частными лицами предпринимаются попытки повлиять на распределение ресурсов на разных этапах жизни индивида, однако все эти шаги оказываются малоэффективными [Dynarski 2017]. На теоретическом уровне также предлагаются различные способы решения проблемы классового неравенства, будто проект «эмансипирующей социальной науки», выдвигающей реальные альтернативы существующему общественному порядку, или установление глобальной прогрессивной шкалы налога на богатство [Wright 2010; Пикетти 2015]. Таким образом, классовое неравенство воспринимается как проблема, требующая активного вмешательства. Но так ли это? В книге «The Accidental Equalizer: How Luck Determines Pay after College» («Уравнитель на основе случая: как удача определяет заработную плату после колледжа») профессор социологии американского Университета Дьюка (Duke University) Джесси Стрейб выдвигает неочевидный тезис: существуют целые области экономики, где классовые различия в ресурсах нивелируются сами собой. Не требуется ни финансирования системы образования, ни разработки глобальных теоретических проектов — сама структура некоторых рынков организована таким образом, что классовые различия перестают иметь значение. Основной характеристикой этой рыночной структуры, гарантирующей классовое равенство, является всего один внешне простой механизм — удача.

Стрейб рассматривает удачу как ситуацию, при которой *угадывание* определяет выигрыш или проигрыш агента. Конечно, удача, понятая таким образом, может встречаться в совершенно разных социальных контекстах. Так, она способна быть значимым фактором успеха даже в меритократических структурах, которые предполагают возможность выработки стратегий, основанных на приобретённых навыках и опыте и, следовательно, повышающих вероятность успеха. Так же при прохождении отбора в компанию мы можем понадеяться на стечение обстоятельств, на то, что задачи, предложенные на собеседовании, окажутся нам по силам, а можем пройти онлайн-курсы, заранее прошерстить интернет-ресурсы в поисках типовых задач, которые встречаются на собеседованиях, и лайфхаков. Но важный момент заключается в том, что Стрейб фокусируется на социальных структурах, в которых выработка и просчитывание выигрышных стратегий невозможны и угадывание является *единственной* опцией агентов. Такие структуры Стрейб предлагает называть лакократиями (*luckocracy*)².

Как можно понять, удача для Стрейб — не простое стечение обстоятельств, а свойство структуры социальных отношений. Социальные структуры являются лакократиями, если соответствуют двум критериям: во-первых, агенты рынка должны располагать чрезвычайно малым количеством информации, не позволяющим определить ни величину и характер «приза», ни оптимальный путь к его достижению; во-вторых, классовое положение агентов не должно давать им преимуществ в получении приза. Эти свойства лакократий создают для её участников ситуацию неопределённости, в которой просчитывание и выработка оптимальных стратегий становится просто невозможной.

Лакократия характерна для некоторых рынков труда и создаётся благодаря соотношению сил различных акторов — работодателей, университетов, студентов, государства. На материалах 172 интервью

² Слово происходит от английского *luck* (удача) и греческого *kratos* (власть).

(62 из них — со студентами в возрасте 21–24 лет; около 80 — с работодателями; 30 — со специалистами по найму), а также основываясь на наблюдениях за карьерными мероприятиями и учебной средой одного южного университета, Стрейб показывает перспективы ключевых участников лакократии и раскрывает механизмы формирования скрытой уравнительной системы Соединённых Штатов. Поясним, что уравнивание, о котором говорит Стрейб, подразумевает не буквальное равенство заработной платы, но *равенство шансов* на получение высокой стартовой заработной платы. Учитывая, что речь идёт о сегментах рынка с высокой степенью неопределённости, это означает, что в ряде случаев студент из семьи с социально низким статусом может оказаться на более высокооплачиваемой позиции, чем более привилегированный студент.

Стрейб фокусируется на строго определённом сегменте рынка труда, занимаемом предприятиями среднего бизнеса (*mid-tier business market*)³, на который в поисках работы выходят студенты южного неэлитарного университета (*non-elite university*)⁴, получающие бизнес-специальность⁵. Выбор студентов бизнес-специальностей обусловлен тем, что это направление является одним из наиболее популярных в американских университетах. Более того, в этих специальностях наблюдается наиболее существенный межквартильный размах в заработных платах, что делает объяснение механизмов уравнивания шансов на высокую заработную плату особенно актуальным.

В своих выводах Стрейб основывается на результатах предыдущих исследований, указывающих на то, что выходцы из университетов среднего уровня имеют равные шансы на получение высокой заработной платы вне зависимости от своего классового положения. Важно отметить несколько моментов. Во-первых, тенденция к нивелированию классового неравенства у выпускников неэлитарных колледжей является устойчивой на протяжении многих лет не только в США, но и в Европе [Torche 2015; Tomaszewski et al. 2021]. Следовательно, можно предполагать, что уравнивающие механизмы, выявляемые Стрейб, не обуславливаются институциональной спецификой конкретной страны. Во-вторых, не имеет значения, как именно измеряется класс; выводы подтверждаются как в случае определения класса по доходу, так и в случае его определения по уровню образования, а также по профессиональной принадлежности⁶ [Bloome, Dyer, Zhou 2018; Cataldi, Bennett, Chen 2018]. Исходя из этого, можно ожидать, что выводы Стрейб в отношении уравнивания заработной платы в теории могут быть распространены и на другие показатели классового неравенства. В-третьих, такая эгалитарная тенденция, с точки зрения Стрейб, не может быть объяснена только ролью университета: хотя часто утверждается, что университет выравнивает социальное положение за счёт специфического процесса отбора и социализации молодёжи, на практике студенты из классово благополучных семей имеют больше достижений, навыков и более высокие показатели успеваемости, чем учащиеся из семей с социально низким

³ Заметим, что не существует однозначного определения среднего бизнеса. Как правило, к компаниям такого рода относят организации, получающие до 1 млрд долларов годовой выручки (нижняя граница выручки: 5–10 млн долларов), а также содержащие штат сотрудников величиной от 500 до 1000–1500 человек.

⁴ Университет, выбранный для изучения, характеризовался его студентами как входящий в топ-100 бизнес-школ, то есть имеющий респектабельный статус, но не являющийся заведением для студентов из семей с социально высоким статусом. Такой выбор объекта обусловлен необходимостью охватить студентов как из благополучных, с точки зрения класса, семей, так и из неблагополучных.

⁵ Бизнес-специальность в рамках рассматриваемой работы определяется максимально широко в целях соблюдения большей наполненности выборки, поэтому автор книги проводит интервью со студентами, обучающимися на направлениях маркетинга, финансов, HR, экономики, а также IT. Стрейб указывает, что различия в заработной плате между специальностями были минимальными, а сами студенты не отдавали предпочтения никакой конкретной сфере бизнеса и были готовы работать с компаниями разного профиля.

⁶ В рамках данного исследования Стрейб предлагает воспринимать класс как характеристику, связанную с уровнем образования родителей. Утверждается, что образование родителей оказывает большее влияние на последующее социально-экономическое положение детей, чем какой-либо другой показатель принадлежности к классу [Mastekaasa, Birkelund 2022].

статусом. Таким образом, можно с большой долей уверенности утверждать, что за снижение классового неравенства ответственны вовсе не университеты.

Но, пожалуй, самое примечательное — это теоретический бэкграунд книги. Сама Стрейб позиционирует своё исследование как дополнение классовой теории Пьера Бурдьё. С точки зрения автора, теория Бурдьё хорошо объясняет воспроизводство классового неравенства, но не его уменьшение. Впрочем, Стрейб утверждает, что этот недостаток можно компенсировать, используя всё тот же бурдьёвистский теоретический аппарат. Важно отметить несколько моментов. Во-первых, в теории Бурдьё социальное неравенство воспроизводится потому, что социальные поля вознаграждают ту или иную классово обусловленную структуру капитала индивида. Стрейб же показывает, что существуют такие поля, где положение агента основано на классово нейтральных критериях; следовательно, классово обусловленное преимущество в структуре капитала не гарантирует преимуществ в рамках поля. Во-вторых, теория Бурдьё предполагает, что в каждом поле действуют свои правила игры, определяющие способы использования капитала для получения выгодного положения в структуре поля. Однако Стрейб замечает, что поля различаются информационной насыщенностью. Если информация о правилах игры и возможном выигрыше является изменчивой и непрозрачной, то привилегированные агенты просто не понимают, как им использовать структуру капитала для обеспечения преимуществ в поле.

Книга Стрейб состоит из восьми содержательных глав, распределённых по трём частям. Первая часть книги посвящена теоретическим основаниям концепции лакократии и обсуждению её ключевых особенностей. Во второй части рассматривается то, как студенты подготавливаются к выходу на рынок труда, сталкиваются с лакократией и пытаются выработать стратегии борьбы с ней. Наконец, в третьей части книги обсуждаются последствия лакократии и высказываются соображения относительно необходимости сохранения такой структуры.

В рамках данной рецензии мы рассмотрим ключевые тезисы каждой из трёх частей книги, проясним, что собой представляет лакократия, остановимся на перспективах трёх ключевых акторов этой системы и обсудим социологическую ценность этого концепта.

Что не так с университетами?

Университет принято рассматривать как «великого уравниателя», способного устранить влияние изначального социального положения студента на его дальнейший карьерный путь. Предполагается, что учащиеся высших учебных заведений подгоняются под единый уровень компетенций, что позволяет выходцам из семей с социально низким статусом соревноваться за приемлемую заработную плату наравне с теми, кто занимает более выгодное социальное положение. С точки зрения Стрейб, такое восприятие роли университета является в корне неверным: высшие учебные заведения не способны нивелировать классовое неравенство, и это наглядно видно на примере бизнес-специализаций рассматриваемого автором южного университета.

Все учащиеся бизнес-школы⁷ получают равный доступ к её ресурсам, полезным при трудоустройстве. В первый год обучения все студенты обязаны пройти ряд курсов, направленных на выработку адекватной стратегии трудоустройства; на этих парах будущих соискателей обучают правилам составления резюме, «правильным» формулировкам ответов на вопросы во время собеседования, умению представлять любой опыт в качестве релевантного для конкретной должности. Все студенты в начале обучения получают также брошюру, предоставляющую перечень университетских подразделений и

⁷ В Соединённых Штатах бизнес-школы и колледжи являются подразделениями университетов, предоставляющими специализированное образование. Так, бизнес-школы предоставляют высшее образование в сфере администрирования и менеджмента.

профессиональных клубов, участие в которых могло бы стать полезной строчкой в резюме. Также всем учащимся были доступны услуги карьерного центра университета, который проводил персональные консультации по содержанию резюме, а также устраивал пробные собеседования для отработки практических навыков переговоров на интервью.

Ресурсы, предоставляемые университетом, были доступны всем без исключения студентам. Однако университет не мог гарантировать равенство использования своих услуг. Студенты из семей с социально высоким статусом в силу наличия большего количества свободного времени чаще посещали внеклассные мероприятия и карьерный центр кампуса, брали на себя больше руководящих функций, а также чаще прибегали к консультациям преподавателей, по сравнению со студентами из семей с социально низким статусом, которые были вынуждены значительную часть времени проводить на подработках, чтобы покрыть оплату своего обучения. Привилегированные студенты также имели доступ к платным услугам университета — учёбе за границей, участию в элитарных спортивных клубах и братствах.

Преимущества, связанные с использованием благ университета у выходцев из семей с социально высоким статусом, сочетались с преимуществами, которыми они обладали за стенами университета. Привилегированные студенты обладают большим специфическим социальным капиталом — в поисках работы они могут прибегать к экспертизе родителей, уже давно работающих в необходимой сфере; через семейные связи они получают доступ к профессиональным кругам, предоставляющим актуальную информацию о рынке; зачастую такие студенты уже знакомы с рядом сотрудников университета, что способствует аккумуляции университетских благ.

Разница в обладании университетскими и неуниверситетскими благами сказывалась на разнице подготовки, которая формировалась у студентов к концу обучения. Так, студенты из семей с социально низким статусом, как правило, не имеют опыта обучения за границей, не занимают руководящие позиции в студенческих клубах и объединениях, тяжелее выстраивают связи, играющие роль в трудоустройстве, имеют более низкий средний балл (Grade Point Average — GPA) и проходят меньшее количество стажировок по сравнению с выходцами из семей с социально высоким статусом. Таким образом, хотя университет предоставляет равный доступ к ресурсам, реальное обладание ими детерминировано стилем жизни, задаваемым уже имеющимися общим объёмом капитала (культурного, социального, экономического) студентов и его структурой.

Почему же при таких обстоятельствах студенты из семей с социально низким и высоким статусом, закончившие один и тот же университет, получают равную среднюю заработную плату? Если не университет является «уравнителем», то что? Как будет показано в следующем разделе, за устранение эффектов класса ответственна рыночная структура особого типа — лакократия, основным механизмом функционирования которой является удача.

Уравнивание на основе случая

В 1963 г. на американском телевидении состоялась премьера шоу «Let's Make a Deal» («Давай заключим сделку»), которое на протяжении десятилетий собирало у экранов рекордное количество зрителей и в настоящий момент имеет множество аналогичных передач по всему миру. Суть шоу заключалась в следующем: участники соревнуются за приз, который оглашается в начале эфира. Это может быть дорогая машина, квартира или просто денежная сумма. Для того чтобы получить приз, достаточно угадать, за какой дверью он находится, и открыть ее соответствующим ключом — одним из многих, имеющихся в распоряжении участника. Участник может открывать любое количество дверей в любой последовательности, но за ограниченное время.

Описанная игра характеризуется рядом особенностей. Во-первых, все участники независимо от классового происхождения обладают одинаково низким объёмом информации. Ни у кого из них нет преимуществ в стратегии, подсказках, помощи друзей, подготовке — всё основывается на верном угадывании нужного ключа. Во-вторых, социальное положение никак не помогает участникам выиграть нужный ключ. Ни личные связи, ни специфические знания и привычки, характерные для представителей конкретного класса, ничто из этого не гарантирует выигрыш. Именно эти особенности обуславливали единственную возможность для победы — попросту угадать нужный ключ, то есть довериться удаче.

На основании схожих принципов организована и лакократия на рынке труда, который рассматривает Стрейб. Рынок труда предприятий среднего бизнеса характеризуется равным распределением катастрофически малого объёма информации. Студенты, которые стремились найти работу, сталкивались с радикальной неопределённостью в отношении требований со стороны работодателей на всех этапах отбора. Так, названия вакансий были малоинформативными и ничего не говорили о будущих обязанностях. Работодатели конструировали названия вакансий либо по принципу привлекательности для соискателей, употребляя те ключевые слова, которые не имеют отношения к фактическим названиям, либо копируя вакансии у компаний-конкурентов. Описания вакансий также не помогали студентам ориентироваться в выборе места работы, поскольку сами менеджеры по найму зачастую не имели представления о задачах, с которыми придётся столкнуться соискателю. Более того, ключевой фактор, на который ориентировались выпускники, то есть заработная плата, также не раскрывался представителями компаний до момента получения предложения о работе. Информацию о зарплате трудно было найти даже на специализированных платформах для поиска работы. Таким образом, в отличие от участников телешоу «Let's Make a Deal», соискатели даже не имели представления о призе, за который идёт борьба.

Ситуация с дефицитом открытой информации усугублялась её неоднозначностью и вариативностью. Если бы требования для соискателей были неявными, но однозначными, то хватило бы нескольких собеседований для того, чтобы выстроить подходящую стратегию попадания на работу. На деле выстраивание любой стратегии в условиях лакократии представляется невозможным, поскольку на рынке отсутствует стандартизованное понимание критериев отбора. Агенты по найму и менеджеры расходились как в понимании того, какие навыки нужны для попадания на должность, так и в понимании способа оценки этих навыков. На первый взгляд для попадания на должность требовались навыки, не связанные с профессиональными компетенциями (*soft-skills*), коммуникабельность, степень заинтересованности в работе, лидерские качества, способность к быстрому обучению. Но под коммуникабельностью могло подразумеваться как умение быстро и импровизированно отвечать на вопросы интервьюера, так и медленное обдумывание каждого ответа на вопрос; степень заинтересованности в работе могла оцениваться как на основании непосредственного общения с кандидатом, так и косвенно — в ходе анализа учебных предметов образовательной программы соискателя. И это не говоря о том, что перечень критериев отбора, а также способов их оценки мог существенно меняться за короткий промежуток времени даже в рамках одной компании.

Впрочем, даже в ситуации крайней неопределённости у соискателей могла бы оставаться возможность для выработки классово детерминированных стратегий трудоустройства, если бы работодатели руководствовались классово предвзятыми критериями отбора. Например, они могли бы установить высокие пороги по владению навыками; способность к коммуникации могла бы оцениваться через общение на темы, относящиеся к элитарной культуре; рекрутеры могли бы уделять больше внимания престижности прошлого места работы — словом, работодатель мог бы делать всё, чтобы отбор прошли люди, обладающие строго определённым объёмом и структурой капитала. Однако при отборе кандидатов работодатели использовали классово нейтральные способы оценивания. В большинстве случаев они искали кандидата, который мог бы «просто выполнить работу». Соответственно, агентов по найму

не интересовало, насколько кандидат превосходит заданный порог; главное, чтобы он просто ему соответствовал. Следовательно, кандидаты не могли использовать свои преимущества для того, чтобы найти место работы.

Таким образом, при попытке найти работу соискатели обнаруживали себя в структуре отношений, которая блокирует любые попытки выработать выигрышную стратегию трудоустройства. Эта структура характеризуется двумя чертами — катастрофической нехваткой и изменчивостью информации, а также классово нейтральными критериями отбора. Такая изменчивость и непрозрачность критериев и процедур отбора создаёт ситуацию неопределённости, при которой соискатели не могут выработать выигрышные стратегии трудоустройства. Как показывает Стрейб, даже получение информации от знакомых об их опыте собеседования в той же самой компании было практически бесполезным: критерии и процедура отбора могли меняться в зависимости от конкретного рекрутера. Таким образом, кандидатам оставалось только «угадывать» потенциально выгодные места работы, на которые можно было бы попасть, и надеяться, что в этот раз они «выиграют приз», то есть рассчитывать приходилось только на удачу. Однако адаптация к требованиям лакократии происходила не сразу и не единообразно, и представители различных классов различались в своём восприятии этой рыночной структуры. В следующем разделе мы рассмотрим, как студенты с различным социальным бэкграундом пытались адаптироваться к лакократии.

Принятие или сопротивление: стратегии адаптации к лакократии

При попытке трудоустроиться в компанию на рынке среднего бизнеса выпускники быстро понимали, что находятся в малоинформативной среде, к чему университет их не готовил. Однако реакция на это открытие различалась в зависимости от классовой принадлежности: в то время как выходцы из семей с социально низким и высоким статусом свыкались со своим положением, студенты из семей стремились задействовать свои ресурсы в попытке получить большее количество информации.

Студенты из семей с социально низким статусом стремились работать с имеющимся малым количеством информации: они выбирали место работы и специальность на основании лишь тех данных, которые указывались самими агентами по найму, при составлении резюме руководствовались лишь теми лайфхаками, которым их научил университет, но главное — они отказались от попыток планирования стратегии поведения на собеседовании, предпочитая импровизацию. Хотя выбранная стратегия на первый взгляд могла казаться проигрышной, на деле студенты с удивлением обнаруживали, что после нескольких попыток трудоустройства они попадали на желаемую должность (часто высокооплачиваемую), никак не меняя стратегию поиска.

Студенты из семей с социально высоким статусом, в свою очередь, старались повысить уровень информированности, используя своё социальное положение. Они обращались за помощью в составлении резюме и подготовке к собеседованию к родителям, имевшим опыт работы в схожей сфере; пытались задействовать свои связи для того, чтобы пообщаться с сотрудниками компании и получить информацию о фирме и заработной плате, а также стремились демонстрировать классовые преимущества во время прохождения отбора (делали акцент на обучении за границей, участии в профессиональных клубах и занятиях элитарными видами спорта). Однако даже в том случае, если используемые ресурсы позволяли получить дополнительную информацию, она часто оказывалась нерелевантной, поскольку работодатели слишком часто меняли критерии отбора и сотрудников, рассматривающих кандидатов. В результате выходцы из семей с социально высоким статусом, как и их менее привилегированные соперники, были вынуждены прибегать к угадыванию наиболее подходящей вакансии и стратегии трудоустройства, ожидая, пока им повезёт. Характерно, что вакансии, на которые в итоге устраивались привилегированные студенты, иногда оказывались менее оплачиваемыми, чем места работы непри-

виприлегированных студентов, хотя фактические различия в выполняемых обязанностях были минимальными. Информация о заработной плате не разглашалась до момента получения предложения о работе, а само описание вакансии было сформулировано расплывчато, что мешало привилегированным студентам различать высокооплачиваемые и низкооплачиваемые позиции. Из-за дефицита информации на рынке студенты не были уверены в том, что найдут более комфортное место работы, поэтому часто соглашались на первое поступившее предложение.

Таким образом, независимо от социального положения и выбираемой стратегии все студенты рано или поздно приходили к одному и тому же — необходимости угадывать более выгодные позиции и способы прохождения отбора, упоывая на случай. Стартовая заработная плата настолько не зависела от ресурсов студентов, что привилегированные соискатели могли получать меньшие суммы, чем выходцы из семей с социально низким статусом. Удача служила гарантом классового равенства среди соискателей на рынке труда среднего бизнеса.

Лакократия — это хорошо?

Итак, Стрейб утверждает, что за классовое равенство в стартовой заработной плате в Соединённых Штатах ответственна специфическая структура рынка, которая характеризуется равномерным распределением малого количества информации и классово нейтральными критериями отбора. Но является ли такая система уравнивания предпочтительной? Стоит ли её сохранять или необходимо предпринимать попытки по её искоренению?

Если мы принимаем классовое равенство в качестве желаемого результата социальной политики, то вынуждены признать, что лакократия работает эффективнее, чем любая форма государственного вмешательства: в то время как социальная поддержка выходцев из семей с социально низким статусом, осуществляемая через помощь в дошкольной подготовке, обеспечение материальными ресурсами, льготами при учёбе в высших учебных заведениях, не способна оказать заметного воздействия на разницу в заработной плате между классами, лакократия успешно справляется с этой задачей, при этом не требуя затрат на проведение государственной политики. Более того, у нас есть основания считать, что равенство, порождаемое лакократией, является устойчивым, поскольку оно не опирается на добрую волю акторов, а является свойством структуры социальных отношений; лакократия также блокирует возможность привилегированных родителей оказывать поддержку детям, используя свои накопленные ресурсы, и, главное, она основана на устойчивой модели работы отделов по отбору персонала — модели организованной анархии, в рамках которой принимаемые решения являются нерациональными и непоследовательными, стабильно производящими неоднозначные системы оценивания кандидатов. Вдобавок лакократия способна уменьшить неравенство по другим социальным характеристикам вроде расы или пола, поскольку даже при наличии предвзятых в этом отношении критериев отбора малоинформативная среда лакократии не даёт привилегированным группам закрепить своё положение.

Впрочем, у лакократии есть и недостатки. Такая рыночная структура основана на чрезвычайно малой власти работника; в результате и вне зависимости от выбранных стратегий каждый рискует оказаться в ситуации неоптимального выбора, который он не сделал бы, принимая решение в более информационно насыщенной системе. Это существенно снижает стимулы потенциальных работников к развитию трудовых навыков. Более того, мы знаем, что лакократия ответственна только за уравнивание заработной платы, но другие формы выражения классового неравенства остаются при этом нетронутыми. Стоит также помнить о том, что лакократия была обнаружена на том рынке, который подразумевает барьеры входа: участниками рынка могут стать только учащиеся университетов. Соответственно, складывается специфическая ситуация, когда выгодами удаи может пользоваться лишь конкретная группа лиц.

Предпочесть ли лакократию или попытаться заменить её на другие формы рыночной структуры (например, на меритократию, которая также в теории способствует установлению классового равенства) — это вопрос, на который Стрейб не даёт чёткого ответа. У лакократии и других форм социальной структуры, очевидно, есть преимущества и недостатки, и наш выбор зависит от того, на какие издержки мы готовы пойти ради того, чтобы на шаг приблизиться к классовому равенству.

Заключение

Книга Джесси Стрейб является оригинальным ответом на проблему классового неравенства. Хотя классово обусловленные различия в социально-экономическом положении часто рассматриваются как требующие вмешательства со стороны государственных и частных акторов, Стрейб выявляет такую структуру социальных отношений, которая способна нивелировать классовые различия самостоятельно за счёт механизма удачи — через лакократию, свойственную тем рынкам труда, которые основаны на двух ключевых принципах — равномерном распределении скудной и противоречивой информации, а также классово нейтральных критериях отбора. Попадая в такую структуру, соискатели лишаются возможности использовать выигрышные стратегии, определяемые объёмом и структурой имеющегося капитала. Единственным способом поиска места работы является простое угадывание наиболее выигрышных позиций.

Работа Стрейб примечательна по нескольким причинам. Во-первых, интерес представляет социологическая концептуализация феномена удачи, которая играет огромную роль в повседневных взаимодействиях, но часто воспринимается как простое стечение обстоятельств. В рецензируемой книге предлагается взгляд на удачу как на структурный феномен. Случай порождается специфическим устройством социальных отношений, соотношением сил в социальном пространстве. Стрейб наглядно показывает, что в создании системы, основанной на случае, участвуют несколько типов акторов: образовательные учреждения, формирующие у студентов карьерные ожидания; отделы отбора персонала, чьи решения описываются моделью мусорной корзины; сами студенты, пытающиеся сформировать выигрышные стратегии трудоустройства, и косвенным образом государство, не подразумевающее о существовании лакократии и не регулирующее механизмы её функционирования.

Во-вторых, Стрейб демонстрирует такие рыночные структуры, которые своим существованием опровергают характерное для экономических социологов предположение о важности слабых связей и неформального взаимодействия для завоевания более выигрышного положения в сети экономических отношений. Классические работы М. Грановеттера или К. Гирца фокусируются на том, как социальные связи обеспечивают более выгодные позиции их обладателям, представляя сравнительно быстрый доступ к достоверной информации [Geertz 1978; Грановеттер 2011]. Лакократия демонстрирует, что существуют такие сегменты рынков, где использование социальных связей не даёт преимуществ. Примечательно, что уровень неопределённости на рынке труда среднего бизнеса вполне сравним с ситуацией, описываемой Гирцем при анализе базарных торгов в Марокко, где поиск достоверной информации занимает большую часть времени участников базара. Почему участникам базаров удаётся использовать устойчивые связи с партнёрами, а на рынке труда среднего бизнеса в Соединённых Штатах этого не происходит? Исследование Стрейб позволяет предположить, что всё дело в асимметрии власти, которая присутствует на рынке труда среднего бизнеса, но не наблюдается на базаре: уровень навыков, необходимый для работы в компании среднего звена, часто является довольно низким, поэтому организации не испытывают сильной потребности в молодых специалистах и, соответственно, не стремятся устранить модель организационной анархии, по которой работают отделы отбора кадров. Наконец, немаловажное преимущество работы — выстраивание связей между социальными феноменами различных уровней в попытке наглядно показать, как функционирует лакократия. Так, в рамках одной книги логично соотносятся и теория капиталов, и зависимые от них стратегии представления

себя другим, и наработки в области организационной теории, позволяющие объяснить поведение компаний — участников среднего бизнеса. Такой набор применяемых Стрейб концепций позволяет продемонстрировать, что создание социальных структур, способствующих социально-экономическому равенству, это не результат целенаправленных усилий конкретных акторов, а следствие действия разнородных сил. Следовательно, любая социальная политика в этой области должна подразумевать использование комплексного социологического анализа.

Впрочем, существует ряд недостатков, которые отмечали рецензенты книги в зарубежных изданиях. Во-первых, Стрейб не анализирует переход работников из сегментов рынка, занятых средним бизнесом, в сегменты, занятые более крупными и престижными компаниями [Tenner 2024]. Следовательно, границы лакократии остаются нечётко очерченными — неясно, помогают ли классовые преимущества, а также человеческий капитал, накопленный в сегменте среднего бизнеса, при попытке перехода в другие сегменты рынка. Во-вторых, исследование критикуется за отсутствие прикладных рекомендаций [Neem 2023]. По сути, единственная опция, которая предлагается студентам, стремящимся найти работу в рассматриваемом сегменте, — это смирение, признание того, что упорный труд, на который уповает американская меритократичная культура, на самом деле не гарантирует успех. В целом, несмотря на эти недостатки, книга «The Accidental Equalizer» была позитивно встречена академическим сообществом, члены которого отметили оригинальность тезисов Стрейб. В рамках данной рецензии не представляется возможным охватить все сюжеты, затронутые в книге. Мы лишь концентрируемся на наиболее важных моментах, позволяющих оценить эмпирическую и теоретическую ценность исследования Джесси Стрейб⁸. Уверены, что анализ, проведённый Стрейб, может быть перенесён и на российские реалии для анализа социальных структур, обуславливающих особенности трудоустройства в отечественном контексте. Так, учитывая высокую степень диджитализации и информатизации на российских рынках труда, интересно было бы оценить, присутствуют ли здесь структуры, напоминающие «случайный уравниватель» Соединённых Штатов?

Литература

- Грановеттер М. 2011. Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд. *Экономическая социология*. 12 (2): 49–79. URL: [10.17323/1726-3247-2011-2-49-79](https://www.ecsoc.hse.ru/data/2011/02/49/10.17323/1726-3247-2011-2-49-79)
- Пикетти Т. 2015. *Капитал в XXI веке*. М.: Ад Маргинем Пресс.
- Bourdieu P. 1980. *The Logic of Practice*. Palo Alto, CA: Stanford University Press.
- Bloome D., Dyer S., Zhou X. 2018. Educational Inequality, Educational Expansion, and Intergenerational Income Persistence in the United States. *American Sociological Review*. 83 (6): 1215–1253. URL: [10.1177/0003122418809374](https://www.ajph.org/apophis/doi/abs/https://doi.org/10.1177/0003122418809374)
- Cataldi E., Bennett C., Chen X. 2018. *First-Generation Students: College Access, Persistence, and Postbachelor's Outcomes*. Washington, DC: US Department of Education.
- Dynarski M. 2017. *It's Not Nothing: The Role of Money in Improving Education*. Brookings Institute. URL: <https://www.brookings.edu/research/its-not-nothing-the-role-of-money-in-improving-education/>

⁸ Так, за пределами рассмотрения остаётся довольно подробный сравнительный анализ социальных структур: лакократии, меритократии, структур сильного и слабого классового воспроизводства. В целях соблюдения логики рассуждений мы концентрируемся именно на особенностях лакократии, поэтому рекомендуем заинтересованным читателям ознакомиться с соответствующими главами книги самостоятельно.

- Geertz C. 1978. The Bazaar Economy: Information and Search in Peasant Marketing. *The American Economic Review*. 68 (2): 28–32. URL: <http://www.jstor.org/stable/1816656>
- Mastekaasa A., Birkelund G. 2022. The Intergenerational Transmission of Social Advantage and Disadvantage: Comprehensive Evidence on the Association of Parents' and Children's Educational Attainments, Class, Earnings, and Status. *European Societies*. 25 (1): 66–86. URL: <https://doi.org/10.1080/14616696.2022.2059542>
- Neem J. 2023. For Luck or Merit: On Jessi Streib's "The Accidental Equalizer". *Los Angeles Review of Books*. November 18. URL: <https://lareviewofbooks.org/article/for-luck-or-merit-on-jessi-streibs-the-accidental-equalizer>
- Tenner E. 2024. The Accidental Equalizer: The Role of Luck After College. *Milken Institute Review*. May 24. URL: <https://www.milkenreview.org/articles/the-accidental-equalizer-the-role-of-luck-after-college>
- Tomaszewski W. et al. 2021. Beyond Graduation: Socio-Economic Background and Post-University Outcomes of Australian Graduates. *Research in Higher Education*. 62: 26–44. URL: <https://doi.org/10.1007/s11162-019-09578-4>
- Torche F. 2015. Analyses of Intergenerational Mobility: An Interdisciplinary Review. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 657 (1): 37–62. URL: [10.1177/0002716214547476](https://doi.org/10.1177/0002716214547476)
- Wright E. 2010. *Envisioning Real Utopias*. London: Verso.

Semyon Tarnauskiy

“Just Got Lucky”: Luck as a Social Mechanism for Ensuring Class Equality

Book Review: Streib J. (2023) *The Accidental Equalizer: How Luck Determines Pay after College*, Chicago: University of Chicago Press. 256 p.

TARNAUSKIY, Semyon —

Research Assistant,
Laboratory for Studies
in Economic Sociology,
HSE University. Address:
20 Myasnitskaya str., 101000,
Moscow, Russian Federation.

Email: satarnavskiy@edu.hse.ru

Abstract

One of the common views on American higher education is its perception as a “great equalizer”: it is believed that American universities provide access to broad economic opportunities even for class-disadvantaged students. But what if, in fact, equality in the starting salary of American graduates is not due to university studies, but... simple luck? The book by Jesse Streib, Professor of Sociology at Duke University, “The Accidental Equalizer: How Luck Determines Pay after College” presents an unconventional view of the problem of class inequality. Based on the materials of 172 interviews with

graduates of one of the southern universities, employers, hiring specialists, as well as observing career events at the university, Streib introduces the reader to the hidden equalization system of the United States operating in the labor market of medium-sized enterprises — luckocracy. Luckocracy is based on two mechanisms: class-neutral criteria for the selection of applicants, as well as the changeable and opaque nature of information about the “rules of the game” in the market. In a luckocracy, accumulated capital and class origin turn out to be insignificant — applicants operate in a situation of radical uncertainty, in which it is impossible to use available resources to develop optimal employment strategies.

This review examines in detail the features of luckocracy functioning. The emphasis is placed on the fruitfulness of the sociological conceptualization of luck, which makes it possible to consider it not as an “accident”, but as an effect of social relations. It is argued that the concept of luckocracy presented by Streib runs counter to the classical theses of economic sociology on the importance of social connections for obtaining market advantages.

Keywords: class inequality; labor market; *luckocracy*; uncertainty; employment strategies; theory of capital.

Acknowledgements

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

References

Granovetter M. (2011) Sotsiologicheskiye i ekonomicheskkiye podkhody k analizu rynka truda: sotsiostrukturniy vzglyad [The Sociological and Economic Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 12, no 2, pp. 49–79. doi: [10.17323/1726-3247-2011-2-49-79](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2011-2-49-79) (in Russian).

Piketty T. (2015) *Kapital v XXI veke* [Capital in the Twenty-First Century], Moscow: Ad Marginem Press (in Russian).

- Bourdieu P. (1980) *The Logic of Practice*, Palo Alto, CA: Stanford University Press.
- Bloome D., Dyer S., Zhou X. (2018) Educational Inequality, Educational Expansion, and Intergenerational Income Persistence in the United States. *American Sociological Review*, vol. 83, no 6, pp. 1215–1253. doi: [10.1177/0003122418809374](https://doi.org/10.1177/0003122418809374)
- Cataldi E., Bennett C., Chen X. (2018) *First-Generation Students: College Access, Persistence, and Post-bachelor's Outcomes*, Washington, DC: US Department of Education.
- Dynarski M. (2017) *It's Not Nothing: The Role of Money in Improving Education*. Brookings Institute. Available at: <https://www.brookings.edu/research/its-not-nothing-the-role-of-money-in-improving-education/> (accessed 24 April 2025).
- Geertz C. (1978) The Bazaar Economy: Information and Search in Peasant Marketing. *The American Economic Review*. 68 (2): 28–32. Available at: <http://www.jstor.org/stable/1816656> (accessed 26 April 2025).
- Mastekaasa A., Birkelund G. (2022) The Intergenerational Transmission of Social Advantage and Disadvantage: Comprehensive Evidence on the Association of Parents' and Children's Educational Attainments, Class, Earnings, and Status. *European Societies*, vol. 25, no 1, pp. 66–86. Available at: <https://doi.org/10.1080/14616696.2022.2059542> (accessed 26 April 2025).
- Neem J. (2023) For Luck or Merit: On Jessi Streib's "The Accidental Equalizer". *Los Angeles Review of Books*. November 18. Available at: <https://lareviewofbooks.org/article/for-luck-or-merit-on-jessi-streibs-the-accidental-equalizer/> (accessed 26 April 2025).
- Tenner E. (2024) The Accidental Equalizer: The Role of Luck After College. *Milken Institute Review*. May 24. Available at: <https://www.milkenreview.org/articles/the-accidental-equalizer-the-role-of-luck-after-college> (accessed 26 April 2025).
- Tomaszewski W., Perales F., Xiang N., Kubler M. (2021) Beyond Graduation: Socio-economic Background and Post-university Outcomes of Australian Graduates. *Research in Higher Education*, vol. 62, pp. 26–44. Available at: <https://doi.org/10.1007/s11162-019-09578-4> (accessed 24 April 2025).
- Torche F. (2015) Analyses of Intergenerational Mobility: An Interdisciplinary Review. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 657, no 1, pp. 37–62. doi: [10.1177/0002716214547476](https://doi.org/10.1177/0002716214547476)
- Wright E. (2010). *Envisioning Real Utopias*, London: Verso.

Received: February 3, 2025

Citation: Tarnauskiy S. (2025) "Prosto povezlo": udacha kak sotsialnyy mekhanizm obespecheniya klassovogo ravenstva ["Just Got Lucky": Luck as a Social Mechanism for Ensuring Class Equality. Book Review: Streib J. (2023) *The Accidental Equalizer: How Luck Determines Pay after College*, Chicago: University of Chicago Press. 256 p.]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 26, no 3, pp. 153–164. doi: [10.17323/1726-3247-2025-3-153-164](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2025-3-153-164) (in Russian).