

СОЦИОЛОГИЯ

Научная статья
УДК 316.34
doi: 10.17223/1998863X/67/9

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ КЛАССОВОЙ СОЛИДАРНОСТИ РАБОЧЕЙ МОЛОДЕЖИ

Вера Владимировна Гаврилюк

ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет», Тюмень, Россия, gavriliuk@list.ru

Аннотация. Представлены гендерные различия классовой солидарности молодежи нового рабочего класса. Методология исследования связана с применением интерсекционального подхода. Эмпирический материал получен на территории Уральского федерального округа с использованием количественных и качественных социологических методов. Выявлено, что наиболее депривированной частью рабочего класса сегодня является женская группа старшего молодежного возраста, занятая в сервисном секторе экономики.

Ключевые слова: солидарность, новый рабочий класс, гендерный порядок, интерсекциональный подход

Благодарности: Статья подготовлена при поддержке гранта РНФ № 17-78-20062 «Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса в современной России».

Для цитирования: Гаврилюк В.В. Гендерные особенности классовой солидарности рабочей молодежи // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. 2022. № 67. С. 96–104. doi: 10.17223/1998863X/67/9

SOCIOLOGY

Original article

GENDER FEATURES OF CLASS SOLIDARITY OF WORKING-CLASS YOUTH

Vera V. Gavriliuk

Industrial University of Tyumen, Tyumen, Russian Federation, gavriliuk@list.ru

Abstract. The research aims to identify positive and negative types of class solidarity among young people of the new working class in modern Russia and gender differences in their manifestation. In the article, the concept of a new working class is used, which is not associated with the upcoming digitalization of the economy or an increase in the level of workers' professional education, but with the nature of labor, property relations and participation in management. The research methodology is based on the intersectional approach. The article contains the formulation and experience of solving a new research task – the formation of class solidarity of working-class youth in the context of the conflicting requirements of corporate culture and social status. Empirical data were obtained during the

implementation of a collective project (2017–2021) on the territory of the Ural Federal District using quantitative and qualitative sociological methods (mass survey, biographical interview). It has been revealed that the absolute majority of young workers are aware of their class affiliation and the need for solidarity practices in defending their own interests, including opposition to the class of owners. The most deprived part of the working class today is the female group of young adults (25–29 years old), employed in the service sector of the economy.

Keywords: solidarity, new working class, gender order, intersectional approach

For citation: Gavriiliuk, V.V. (2022) Gender features of class solidarity of working-class youth. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Filosofiya. Sotsiologiya. Politologiya – Tomsk State University Journal of Philosophy, Sociology and Political Science*. 67. pp. 96–104. (In Russian). doi: 10.17223/1998863X/67/9

Acknowledgments: The study is supported by the Russian Science Foundation, Project No. 17-78-20062.

Введение

Становление новой социальной структуры российского общества – незавершенный процесс, стратификационный подход к ее анализу все еще доминирует в отечественной социологии. Между тем все более востребованным становится классовый подход, репрезентирующий принципиальные отличия современной социальной структуры от прежней, советской. В нашем исследовании мы исходим из концепта «нового рабочего класса» как базового элемента сложившегося социального строя. Термин «новый рабочий класс», введенный С. Малле [1] и А. Горцем [2] в середине 1960-х гг. для обозначения высококвалифицированного слоя промышленных рабочих, занятых в технологически сложных отраслях производства, включал в себя и социальный смысл. По идее авторов, он заключался в расширении прав и полномочий рабочего класса в управлении производственными процессами и трудовыми отношениями. Как известно, эта концепция не нашла исторического подтверждения, технологическая революция не привела к радикальной смене социального статуса рабочего класса, изменению его роли в организации и управлении производством. Именно поэтому социальный смысл понятия «новый рабочий класс» мы связываем не с грядущей цифровизацией экономики или повышением уровня профессионального образования рабочих, а с характером труда, отношениями собственности и участием в управлении [3. С. 3]. В мировой социологии общепризнанным является утверждение о принадлежности работников сервисных отраслей экономики к рабочему классу постиндустриального общества [4. С. 7–27; 5. С. 421–444]. Российский социологический дискурс чаще всего ограничивается рассмотрением проблем рабочих традиционных сфер промышленного производства, транспорта, строительства, добывающих отраслей. Между тем в современной России формируется новый рабочий класс (НРК), значительная часть которого занята в сервисной сфере экономики, что отражает общемировые закономерности трансформации традиционного рабочего класса. В сервисной сфере, в отличие от традиционного рабочего класса, значительна доля молодежи, лишенной опыта классовой солидарности предшествующих поколений.

Новой исследовательской задачей, таким образом, становится проблема формирования опыта классовой солидарности рабочей молодежи в условиях противоречивых требований корпоративной культуры и социального статуса.

В структуре нового рабочего класса складывается значительное гендерное неравенство, особенно среди работников сервисной сферы: торговли, общественного питания, ЖКХ, банковского сектора, здравоохранения, сферы безопасности, культуры, спорта и рекреации, служб ремонта и бытового обслуживания, домашних работников. С одной стороны, есть некоторая преемственность со структурой занятости советского периода, а с другой стороны – численность занятых в сервисном секторе растет за счет оттока в него трудовых ресурсов из традиционного рабочего класса.

Новизна проблемы гендерных различий в солидарных практиках современной рабочей молодежи определяется практически полным отсутствием публикаций по названной теме в отечественном социологическом дискурсе. Россия относится к одной из восьми стран «с резкой гендерной асимметрией в пользу женщин, составляющих в структуре населения от 52,3 до 54,2%... Это страны с высоким уровнем эмансипации женщин, достигнутой за социалистический период, и высокой степенью их занятости в экономике» [6. С. 8]. Исторический опыт гендерного равноправия и высокая степень занятости женской части населения России во всех сферах экономики актуализирует проблему различий солидарных практик в гендерном аспекте.

Решение основной исследовательской задачи осложняется выбором адекватной современным социальным процессам методологии. Очевидно, что ни классические феминистские теории, ни принципы классового анализа не описывают сложнейших пересечений социальной инклюзии в гетерогенных сообществах, поэтому выбор и обоснование исследовательского подхода становится самостоятельной задачей.

Методы

В нашем проекте «Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса в современной России», продолжающемся с 2017 г., использована методология классового и стратификационного анализа, комплекс эмпирических социологических методов (массовый опрос, биографическое интервью). Эмпирическая часть проекта реализована в городах Уральского федерального округа. Массовый опрос осуществлялся с апреля по июль 2018 г. в Уральском федеральном округе (УрФО), включая три крупных города (Екатеринбург, Тюмень, Курган) и типичные сельские поселения в этой местности. В качестве объекта выбрана молодежь нового рабочего класса в возрасте от 15 до 29 лет, проживающая на территории УрФО. Участниками исследования выступили 1 534 респондента, использована целевая многоступенчатая выборка по четырем объективным критериям: возраст (около 500 человек в каждой из возрастных групп, соответствующих периодизации когорт в официальной статистике РФ: 15–19 (33%), 20–24 (33,4%) и 25–29 лет (33,6%)); пол – мужской (50,3%) и женский (49,7%); место жительства – город (76,2%) и сельская местность (23,8%) в соответствии с распределением населения в УрФО; сфера занятости – промышленность и техническое обслуживание (45,2%) и клиентский сервис (54,8). Выборка репрезентативна по полу, месту жительства, сфере занятости. Кроме опроса было проведено биографическое интервью (2019 г.) – 31 информант, 14 из которых заняты в реальном секторе экономики и 17 – работники сервисной сферы.

В качестве респондентов и информантов биографического интервью выступили молодые рабочие, представляющие традиционный рабочий класс, а также занятые в сервисном секторе экономики. Базовым критерием отбора респондентов был характер труда (рутинизированный, поддающийся строгой регламентации) и неучастие в управлении (работник не должен выполнять менеджерские функции на своем рабочем месте).

Результаты исследования

Выбор методологии классового анализа обусловлен нерешенностью проблемы модели социальной структуры современного российского общества. На протяжении последних трех десятилетий этот вопрос остается открытым, и замена классового подхода на стратификационный не смогла его решить. В советской и постсоветской социологии было принято противопоставлять классовый и стратификационный подходы, так как первый ассоциировался исключительно с марксистской методологией. В западной традиции классы были частью дискурса о стратификации в его различных концептуальных вариантах, «классы» как разновидности стратификационных групп присутствуют в работах М. Вебера, Т. Парсонса. В современной отечественной социологии произошла некая подмена понятий: «средний класс» трактуется как страта, а «рабочий класс» заменяется эвфемизмами (например, «базовый слой», «массовый слой»). Мы обосновали возможные точки пересечения пространства отечественных концепций социальной стратификации и классового анализа с целью формирования понятия «новый рабочий класс» [7. С. 88–115].

Для изучения проблемы гендерных различий в формировании и проявлении классовой солидарности возможно использование интерсекционального подхода, эвристический потенциал которого пока еще недооценен современной российской социологией. «Интерсекциональный подход представляет собой разновидность критической теории, направленной на выявление скрытых сил социального угнетения как обратной стороны риторики равных возможностей, мультикультурализма и гендерного равноправия. Пересечения категорий класса, гендера и других систем подавления (национальность, возраст, состояние здоровья, уровень образования) порождают новые формы неравенства на индивидуальном и институциональном уровне» [8. С. 542].

Выбор интерсекционального подхода в исследовании новых смыслов солидарности рабочей молодежи позволяет акцентировать наличие или отсутствие гендерных различий ее – солидарности – проявлений. Понятие солидарности относится к базовым социологическим категориям, объясняющим наличие границ сообществ и их идентичностей. В рамках классового анализа оно широко использовалось в марксистской методологии для описания динамики классовых интересов, осознание и реализация которых рассматривалось как источник революционных преобразований общества. Современное значение понятия солидарности выходит за рамки классового анализа и отражает диверсификацию сообществ глобального мира, турбулентность их существования: фрагментарность, частичную идентичность, текучесть, гибкость социальных норм. Социология начала XXI в. рассматривает социальную солидарность через отношения внутри отдельных групп [9. С. 10; 10. С. 35–41]. В российской социологии сегодня различают практики солидарных действий

и отношений позитивные и негативные. Позитивный солидаризм стирает границы, а негативный – возводит барьеры, сплачивая людей на основе неприятия чего-либо (ценностей, социальных позиций, образа жизни, качеств, внешних особенностей, действий) [11. С. 60–69].

Новые формы солидарности и конкуренции в трудовых отношениях порождаются формирующимся в России новым гендерным порядком. Г.Г. Силласте отмечает, что на российском рынке труда уже сложился ряд его особенностей, среди которых – изменение запроса работодателей, сближение гендерных поведенческих форм, усиление гендерной нейтральности профессий, сокращение гендерных разграничений в выборе места трудоустройства. Она доказывает, что социальная дискриминация женщин в сфере труда поддерживается фактами сегрегации. Жесткие нормы, принимавшиеся при советском гендерном порядке для недопущения социальной дискриминации женщин, в системе рыночных отношений не действуют [12. С. 47]. Большинство современных исследователей отмечают, что сегодня на рынке труда женщины продолжают оставаться в неравном положении с мужчинами [13. С. 46].

В нашем исследовании подтверждено это распространенное утверждение, при этом гендерные различия в ощущениях дискриминации – очевидны (табл. 1).

Таблица 1. Согласие с утверждением: «Рабочие – самая бесправная часть общества», %, по группам респондентов

Группы молодежи НРК	Согласен	Не согласен
По гендерным группам		
Мужчины	42,3	53,5
Женщины	57,7	46,5
По возрастным группам		
15–19 лет	32,4	32,8
20–24 года	27,5	36,2
25–29 лет	40,1	31,1
Группы респондентов по сфере деятельности		
Промышленность	39,1	47,7
Сфера услуг	60,9	52,3
В целом по массиву	27,4	72,6

Если в целом положение рабочей молодежи, по ее собственным оценкам, не кажется критически опасным (72,6% опрошенных не ощущают себя депривированной социальной группой), то многомерный анализ дает другую картину. Особенно заметны эти различия на пересечении социально-демографических признаков и сферы занятости. Результаты опроса показывают, что наиболее остро ощущают свое бесправие женщины из рабочего класса старшей возрастной группы (25–29 лет), занятые в сервисном секторе экономики. К этому возрасту у большинства молодежи стабилизируются профессиональный и семейный статусы, приходит осознание собственного жизненного пути и места в социальной иерархии. Неравенство в оплате труда, отсутствие реальных шансов на построение карьеры, продвижение по социальной лестнице порождают социальную апатию и ощущение безысходности.

Приведем достаточно типичный пример описания профессионального пути и трудовых отношений в сфере торговли информантом из старшей возрастной группы (Маргарита, работает продавцом-консультантом в магазине бижутерии). На вопросы интервьюера о количестве мест работы, среднем

времени работы на одном предприятии, отношениях в коллективе и личных профессиональных достижениях информант рассказала: *«Работаю, если по трудовой книге считать, то уже 17 лет... я сменила... уже 5 мест, честно говоря, даже не помню. Ну три из них закрывались магазины..., под сокращение просто попадала, и пару мест, просто выше шла, начиная от уборщицы заканчивая продавцом-консультантом ювелирной бижутерии... самое маленькое (работала) 3 месяца, а самое большое вот почти 5 лет, т.е. в среднем, 1,5–2 года. Я думаю, оттуда, откуда я ушла сама, значит были причины к тому, чтобы я уходила. Но чаще всего не устраивает зарплата, либо отношение начальства к подчиненным, скорее всего так, наверное, но я как бы по своей воле, из-за каприза, я никогда не уходила с работы, всегда были какие-то причины... Личные мои достижения, это то что первое мое место работы это было мыть полы и потом постепенно, после того как я продавала газеты, я мыла полы, я работала санитаркой, я работала буфетчицей, потом начала работать выше, выше и я выбралась, хоть не в грязи».*

Стратегии солидарности для рабочей молодежи в условиях социальной депривации имеют четко выраженную гендерную направленность. На первый взгляд, оценки уровня конкурентности/солидарности в ближайшем рабочем окружении мужчин и женщин различаются на уровне статистической погрешности. Однако более детальный интерсекциональный анализ демонстрирует существенные гендерные различия (табл. 2).

Таблица 2. Распределение ответов на вопрос: «Какие отношения между работниками преобладают сегодня в Вашей организации?», %, по группам респондентов

Группы молодежи НРК	Солидарность, взаимовыручка, поддержка	Конкуренция – каждый сам за себя	Вражда, конфликты, интриги	Есть небольшие группы, внутри которых можно рассчитывать на взаимовыручку	Безразличие – никому ни до кого нет дела
По гендерным группам					
Мужчины	51,4	45,2	51,5	49	52
Женщины	48,6	54,8	48,5	51	48
По возрастным группам					
15–19 лет	33	38,5	39,4	28,9	36,6
20–24 года	35,9	24,4	12,1	35	24,4
25–29 лет	31,1	37	48,5	36,1	39
Группы респондентов по сфере деятельности					
Промышленность	45,7	39,3	30,3	45,7	52,8
Сервис	54,3	60,7	69,7	54,3	47,2
В целом	57,4	8,9	2,2	23,4	8,1

Так, на солидарные отношения в трудовом коллективе рассчитывает менее половины опрошенных женщин – 48,6%. А вот открытую вражду, конфликты, интриги отмечают 69,7% респондентов из сервисного сектора. Учитывая гендерные особенности этого рынка труда, следует признать, что рабочая солидарность не относится сегодня к базовым признакам трудовых коллективов в этой сфере.

В рамках биографического интервью ответы информантов были более размытыми и сглаженными, по сравнению с результатами анкетного опроса, однако и в них примеры напряженности, несправедливости и депривации присутствовали. Например, достаточно квалифицированный и высокооплачиваемый информант (Диана, консультант в банке, встречает входящих кли-

ентов и помогает им определиться с выбором услуги) отмечает, что «начальник хорошая, но было и такое... что меня могли где-то выходным обделить, потому что сейчас они у нас плавающие... Меня это немножко обижало, потому что планы не планы, но я-то не робот... Работа с клиентами – это тяжелая работа, она нервная. Мы не можем каждый раз приходить, одевать маску, и все у нас хорошо. Потому что, ну, мы действительно все люди. Если нарушение... несерьезное, то... руководитель вызывает и обсуждает проблему, что было не так, как это можно исправить, если это прямо вообще грубое нарушение, то сразу увольнение, без разборов».

Информант (Наталья, администратор на ресепшн в автосалоне) на вопросы интервьюера о взаимоотношениях в коллективе отвечает развернуто: «Когда приходишь, все замечательно, шикарно. Просто, когда ты изнутри побываешь, ты понимаешь, что есть такие люди, которым доверять нельзя. В неформальной обстановке я не общаюсь, только максимум это какие-то встречи, корпоративы... Просто есть такие личности, они не в открытую стучат, допустим, на других, но все знают, какие они личности... Да, это можно назвать конкуренцией, потому что вот этого человека теперь повышают, а мы сидим на том же месте... Мы не понимаем просто, почему одних людей, которые изрядно трудятся, не замечают, а другие, которые блин ничего не делают, их вот повышают. Я считаю, что это ...ну... несправедливо». На уточняющий вопрос интервьюера «Правильно я поняла, что есть способы повлиять на ситуацию, но вы их не желаете применять?», информант отвечает: «Я думаю, что да. Просто это конфликтные способы, и мы, наверно, не хотим конфликт».

Характерным является факт, что молодежь рабочего класса современной России однозначно признает наличие своих прав в трудовых отношениях и считает необходимым солидарные практики их отстаивания перед работодателями (86,2% выражают свое полное согласие в этом). Причем здесь между промышленными рабочими и рабочими сервисного сектора наблюдаются существенные различия, почти на 10%. Именно сервисные работники больше других осознают свое бесправное положение и уверены в необходимости отстаивать свои права. Этот, достаточно теоретический посыл не подтверждается в оценках реальных возможных действий, солидарных практик в случае нарушения трудовых прав. 53,9% мужчин и 46,1% женщин не готовы ни к каким к реальным действиям по отстаиванию своих прав. Основной мотив, выявленный в ходе биографического интервью, – опасение потерять работу. Этот мотив указали практически все информанты сервисной сферы и каждый третий рабочий промышленности.

Заключение

Формирование нового гендерного порядка, идеологией которого являются равноправие в доступе ко всем видам трудовой деятельности, в справедливой оплате, в приобретении профессии, в профессиональном и карьерном росте в условиях современного российского рынка труда, остается пока нереализованной идеей. В практике трудовых отношений сегодня доминируют противоположные тенденции. Это приводит, с одной стороны, к осознанию собственных классовых интересов молодежью нового рабочего класса, убежденности в необходимости солидарных действий в их отстаивании, а с другой

стороны, к формированию многократно усиливающейся депривации отдельных групп внутри неомогенного рабочего класса. Наиболее депривированной частью рабочего класса сегодня является женская группа старшего молодежного возраста (25–29 лет), занятая в сервисном секторе экономики. Рабочая солидарность в этой социально-демографической группе не является сегодня базовым признаком трудовых коллективов.

Список источников

1. Mallet S. *The New Working Class*. Nottingham : Spokesman books, 1975. 210 с.
2. Gorz A. *Strategy for Labour*. Boston : Beacon Press, 1967. 199 с.
3. *Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса* / под ред. Т.В. Гаврилюк. М. : ФЛИНТА, 2020. 408 с.
4. Resnick S., Wolff R. The diversity of class analyses: A critique of Erik Olin Wright and beyond // *Critical Sociology*. 2003. № 29 (7). С. 7–27.
5. Shalev M. Class Divisions among Women // *Politics & Society*. 2008. № 36 (3). С. 421–444.
6. Силласте Г.Г. Страновой гендерный ландшафт как фактор формирования нового гендерного порядка, его социальные риски // *Женщина в российском обществе*. 2019. № 3. С. 4–13.
7. *Молодежь нового рабочего класса современной России* / под ред. Т.В. Гаврилюк. М. : ФЛИНТА, 2019. 392 с.
8. Гаврилюк Т.В., Бочаров В.Ю. Интерсекциональность как способ концептуализации гендерного и классового неравенства // *Журнал исследований социальной политики*. 2018. № 16 (3). С. 537–545.
9. Ефременко Д.В. Исследования социальной солидарности в современной социологии: актуальные тенденции // *Социальные и гуманитарные науки. Серия 11. Социология*. 2012. № 1. С. 5–12.
10. Бадзагуа Г.Ж. Противоречивое понятие солидарности // *Гуманитарные ведомости ТГПУ им. Л.Н. Толстого. Философские науки*. 2015. № 3. С. 35–41.
11. Бойцова О.Ю. К вопросу о «негативной солидарности» как концепте политической философии // *Вестник Московского университета. Серия 7: Философия*. 2018. № 4. С. 60–69.
12. Силласте Г.Г. Рынок труда, занятости и профессий как экономическое пространство формирования нового гендерного порядка // *Женщина в российском обществе*. 2020. № 2. С. 38–51.
13. Саралиева З.Х.-М., Захарова Л.Н. Женщины как персонал современного предприятия: ценностный аспект // *Женщина в российском обществе*. 2017. № 3 (84). С. 45–57.

References

1. Mallet, S. (1975) *The New Working Class*. Nottingham: Spokesman Books.
2. Gorz, A. (1967) *Strategy for Labour*. Boston: Beacon Press.
3. Gavriluk, T.V. (ed.) (2020) *Zhiznennye strategii molodezhi novogo rabocheho klassa* [Life Strategies of the Youth of the New Working Class]. Moscow: FLINTA.
4. Resnick, S. & Wolff, R. (2003) The diversity of class analyses: A critique of Erik Olin Wright and beyond. *Critical Sociology*. 29(7). pp. 7–27. DOI: 10.1163/156916303321780537
5. Shalev, M. (2008) Class Divisions among Women. *Politics & Society*. 36(3). pp. 421–444.
6. Sillaste, G.G. (2019) The country gender landscape as the factor of a new gender order formation, its social risk. *Zhenshchina v rossiyskom obshchestve – Woman in Russian Society*. 3. pp. 4–13. (In Russian).
7. Gavriluk, T.V. (ed.) (2019) *Molodezh' novogo rabocheho klassa sovremennoy Rossii* [Youth of the New Working Class in Modern Russia]. Moscow: FLINTA.
8. Gavriluk, T.V. & Bocharov, V.Yu. (2018) Intersectionality as a Way of Conceptualizing Gender and Class Inequality. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki – The Journal of Social Policy Studies*. 16(3). pp. 537–545. (In Russian). DOI: 10.17323/727-0634-2018-16-3-537-545
9. Efremenko, D.V. (2012) Issledovaniya sotsial'noy solidarnosti v sovremennoy sotsiologii: aktual'nye tendentsii [Studies of social solidarity in modern sociology: current trends]. *Sotsial'nye i humanitarnye nauki. Seriya 11. Sotsiologiya – Social Sciences and Humanities. Domestic and Foreign Literature. Series 11: Sociology*. 1. pp. 5–12.

10. Badzagua, G.Zh. (2015) Protivorechivoe ponyatie solidarnosti [The controversial concept of solidarity]. *Gumanitarnye vedomosti TGPU im. L.N. Tolstogo. Filosofskie nauki*. 3. pp. 35–41.

11. Boytsova, O.Yu. (2018) K voprosu o “negativnoy solidarnosti” kak kontsepte politicheskoy filosofii [On the “negative solidarity” as a concept of political philosophy]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 7: Filosofiya*. 4. pp. 60–69.

12. Sillaste, G.G. (2020) The labor market, employment and professions as an economic space for the formation of a new gender order. *Zhenshchina v rossiyskom obshchestve – Woman in Russian Society*. 2. pp. 38–51. (In Russian).

13. Saralieva, Z.Kh.-M. & Zakharova, L.N. (2017) Women as personnel of a modern enterprise: the value aspect. *Zhenshchina v rossiyskom obshchestve – Woman in Russian Society*. 3(84). pp. 45–57. (In Russian).

Сведения об авторе:

Гаврилюк В.В. – доктор социологических наук, профессор кафедры маркетинга и муниципального управления, Тюменский индустриальный университет (Тюмень, Россия). E-mail: gavriliuk@list.ru

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Information about the author:

Gavriliuk V.V. – Dr. Sci. (Sociology), professor of the Department of Marketing and Municipal Management, Industrial University of Tyumen (Tyumen, Russian Federation). E-mail: gavriliuk@list.ru

The author declares no conflicts of interests.

*Статья поступила в редакцию 22.03.2021;
одобрена после рецензирования 07.06.2022; принята к публикации 11.07.2022
The article was submitted 22.03.2021;
approved after reviewing 07.06.2022; accepted for publication 11.07.2022*