

**ПРЕКАРИАТ:
СТАНОВЛЕНИЕ НОВОГО КЛАССА**

ИНСТИТУТ СОЦИОЛОГИИ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО
СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ЦЕНТРА
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

ПРЕКАРИАТ: СТАНОВЛЕНИЕ НОВОГО КЛАССА

(ОПЫТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА)

Коллективная монография



Москва • 2020

THE RUSSIAN ACADEMY
OF SCIENCES INSTITUTE OF SOCIOLOGY,
FEDERAL CENTER OF THEORETICAL AND APPLIED
OF SOCIOLOGY

RUSSIAN STATE UNIVERSITY
FOR THE HUMANITIES
FACULTY OF SOCIOLOGY

PRECARIAT: THE EMERGENCE OF A NEW CLASS



Moscow • 2020

УДК 316.3/.4
ББК 60.54
Т648

Т648 Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) /Под ред. Ж.Т. Тощенко. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. – 400 с.

ISBN 978-5-906001-76-4

В монографии рассмотрены теоретические, методологические и методические основания исследования прекариата, проанализирован опыт осмысления этого феномена в отечественной и зарубежной литературе, причины его появления на исторической арене. Описаны исходные позиции подготовки специальных исследований прекариата: определение различных форм занятости (неформальной, неполной, дополнительной, временной, сезонной и др.), структура (состав) прекариата и его представленность в жизни общества. На основе данных всероссийских исследований выявлены общие и особенные черты прекариата, показано его место и соотношение с другими социальными группами.

Осмысление поставленных проблем делается с акцентом на релевантных России аспектах ситуации в сфере труда и занятости. Обсуждается прогноз массовой технологически порожденной безработицы, актуализирующий важность проблем, поднятых в контексте обсуждения прекариата. Проблема «опасного класса» ставит на повестку дня для человечества продумывание и осуществление хотя бы первых шагов к иному обществу будущего.

Высказаны предположения о роли прекариата в ходе кардинальных общественных изменений в экономике и политике, социальные последствия его дальнейшего существования, определена роль прекариата в отстаивании собственных интересов, а также перспективы его развития и функционирования.

Данная работа подготовлена в рамках выполнения гранта РНФ № 18-18-00024 «Прекариат: новое явление в социально-экономической структуре общества»

УДК 316.3/.4
ББК 60.54

ISBN 978-5-906001-76-4

© Коллектив авторов, 2020
© ЦСП и М, 2020

УДК 316.3/.4
ББК 60.54
Т648

Т648 Precariat: the emergence of a new class (collective monograph) / Ed. Zh.T. Toshchenko. – M.: Center for Social Forecasting and Marketing, 2020. – 400 p.

ISBN 978-5-906001-76-4

The article discusses the theoretical, methodological foundations of the precariat study. The analysis is given to the existing experience of understanding this phenomenon in Russian and foreign literature. Revealed the reasons for its appearance in the modern historical arena. The initial positions of the preparation of the first special study of the precariat in the Russia are described, the methodological grounds for its implementation are revealed: the definition of the social problem in the sphere of labor relations, the formulation of the hypotheses of the study, the substantiation of the research model, which is associated with the definition of the structure (composition) of the precariat, its representation in various spheres of society. Special consideration was given to the methodological tools of its study – sampling, survey methods, justification of methods of analysis of empirical information. Based on the data of the all-Russian study, the main and special features of the precariat were identified, its place and relationship with other social groups and primarily with the middle classes were shown. A debatable question is discussed – whether the precariat can be called a class and what are its main criteria in this case. Assumptions are made about its role in the course of fundamental social changes in the economy and politics, the social consequences of its continued existence. An attempt was made to determine its role in defending its own interests, as well as the prospects for its further development and functioning.

This monograph was prepared with the support of the Russian Science Foundation No. 18-18-00024 “Precariat: a new phenomenon in the socio-economic structure of society”

УДК 316.3/.4
ББК 60.54

ISBN 978-5-906001-76-4

© Коллектив авторов, 2020
© ЦСП и М, 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	11
--------------------	----

Раздел 1

ФЕНОМЕН ПРЕКАРИАТА: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Глава 1. Современное прочтение классовой структуры (<i>Ж.Т. Тощенко</i>)	16
Генезис идей о классах	16
Современные интерпретации социально-клас- совых изменений	20
Новые тенденции в классовобразовании	26
Глава 2. Занятость как базовая характеристика соци- ально-классовой структуры современного об- щества (<i>Ж.Т. Тощенко</i>)	34
Эволюция представлений о занятости	34
Многообразии концепций занятости	38
Трансформация современных видов занятости	48
Глава 3. Реальная и формирующаяся структура занято- сти (<i>Ж.Т. Тощенко</i>)	57
Содержание понятия «прекариат»	57
Основные и особенные группы прекариата	60
Социальные черты прекариата	66
Место прекариата в социально-классовой структуре общества	69
Глава 4. Критерии определения прекарной занятости (<i>Р.И. Анисимов, А.В. Кученкова, Ж.Т. Тощен- ко, И.О. Шевченко</i>)	76
Обзор определений критериев прекарной заня- тости	76
Опыт расчета коэффициента прекарности	83

Раздел 2
ОСНОВНЫЕ ТИПЫ ПРЕКАРНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Глава 5. Неформальная занятость (<i>Р.И. Анисимов</i>)	95
Статистика неформальной занятости	97
Социально-экономическое положение неформально трудоустроенных работников	100
Условия труда неформально трудоустроенных работников.	105
Есть ли социально-трудовые права и гарантии у прекариев?	111
Атомизация – отличительная черта работника-неформала	113
Глава 6. Временная и эпизодическая занятость (<i>Р.И. Анисимов</i>).	120
Распространенность временной работы	120
Динамика временной занятости в России	123
Прекаризованность временных работников в строительстве, в торговле и на транспорте	127
Временная занятость в образовании, медицине, культуре	130
Эпизодическая занятость	135
Глава 7. Неполная занятость и недозанятость (<i>А.В. Кученкова</i>)	147
Определение неполной занятости и недозанятости	148
Масштабы и динамика занятости и недозанятости в России	149
Недоиспользование рабочего времени – «видимая» неполная занятость.	153
Недоиспользование квалификационного потенциала – «невидимая» неполная занятость	159
Глава 8. Вторичная занятость (<i>А.В. Кученкова</i>)	166
Масштабы вторичной занятости на российском рынке труда	167

	Многообразие вторичной занятости	169
	Вынужденная вторичная занятость: подход к измерению	172
	Вынужденная вторичная занятость: особенности и последствия	174
Глава 9.	Прекарная занятость сезонных работников в России (<i>Г.В. Тартыгашева</i>)	187
	Сезонная занятость. Сезонные работники	188
	Правовые аспекты сезонной занятости	193
	Специфика сезонного труда в рыбной промышленности	196
	Специфика сезонной занятости в лесной промышленности	201
	Сезонная занятость в золотодобывающей промышленности	204
	Специфика сезонной занятости в сельском хозяйстве	208
	«Отходничество» и сезонные мигранты	209
	Проблемы сезонной занятости: как решать?	211
Глава 10.	Заемный труд: смыслы и риски (<i>И.О. Шевченко</i>)	217
	Понятие заемного труда	217
	Появление, распространение и масштабы заемного труда	218
	Работники заемного труда: кто они?	220
	Причины распространения заемного труда	224

**Раздел 3
СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ФОРМЫ ПРЕКАРНОЙ
ЗАНЯТОСТИ**

Глава 11.	Самозанятость (<i>М.С. Цанко</i>)	229
	Самозанятость и индивидуальное предпринимательство: общее и особенное	229
	Самозанятость в развитых странах	232
	Специфика развития самозанятости в России	240

Глава 12. Гендерные особенности precarious труда (<i>И.О. Шевченко</i>).	247
Общая характеристика занятости мужчин и женщин	247
Положение на рынке труда мужчин и женщин по признакам precariousности.	250
Глава 13. Труд мигрантов в России: декларации и реаль- ность (<i>И.В. Воробьева</i>).	262
Общая характеристика трудовой миграции	263
Сферы деятельности и демографические ха- рактеристики трудовых мигрантов	256
Правовые и социально-экономические пробле- мы трудовой миграции	268
Можно ли считать мигрантов частью precarious- ного класса?	272
Глава 14. Фрилансеры (<i>А.П. Лазенкова</i>).	284
Опыт осмысления феномена фриланса	284
Позитивные черты фриланс-занятости.	288
Precarious характеристики деятельности фри- лансеров	289
Перспективы развития фриланса	293
Глава 15. Precarious положение пенсионеров: социоло- гический анализ (<i>Г.В. Ниорадзе</i>)	296
Социально-демографическая структура пенси- онеров	296
Методолого-методические принципы исследо- вания precariousности труда пенсионеров.	301
Общие черты precariousности населения и пенси- онеров	304
Некоторые выводы и предложения	310
Глава 16. NEET-молодежь: новая специфическая соци- альная общность? (<i>М.Б. Буланова</i>)	314
Состав и структура NEET-молодежи.	314
Причины появления NEET-молодежи	317

Жизненный мир НЕЕТ-молодежи	320
Особенности российской НЕЕТ-молодежи	323
Возможные пути решения проблем НЕЕТ-молодежи	326
Вместо заключения	
Прекариат – опасный класс? (<i>Н.В. Романовский</i>).	331
Исторический экскурс	331
«Класс опасный»	336
Прекариат и «светлое будущее» человечества	340
Приложения	
Приложение 1 (<i>подготовка Н.И. Беловой и В.А. Зотовой</i>).	346
Приложение 2 (<i>подготовка Н.И. Беловой и В.А. Зотовой</i>).	370
Приложение 3 (<i>подготовка Н.И. Беловой и В.А. Зотовой</i>).	384

ВВЕДЕНИЕ

Понятие «прекариат» образовано от двух слов (от лат. precarium – неустойчивый, нестабильный, негарантированный) и пролетариат (эксплуатируемый класс в капиталистическом обществе), означающее принципиально новое образование: наличие социальных слоев, которые олицетворяют отчуждение не только от результатов труда, но и от всего общества, испытывающих особые, изоциренные формы эксплуатации их труда, их знаний, их квалификации, а в конечном счете и качества жизни. В эти группы входят те, кто занят неформальной, временной, эпизодической работой, вовлечен в теневой или «нелегитимизированный» сектор рынка труда, вследствие чего эти люди имеют урезанные социальные права и обладают ущемленным социальным статусом. В целом эти группы образуют достаточно значительный слой во многих странах мира, в том числе и России, достигая до 40–45% численности трудоспособного населения. Таким образом, мы вправе говорить о некоем социальном слое, образующем, на наш взгляд, новый социальный класс, который во многом определяет лицо современных обществ.

Этот феномен возник постепенно, не сразу. Люди с временной, нестабильной занятостью и сезонной работой в той или иной мере всегда были в истории каждого общества во все периоды своего существования. В настоящем исследовании осуществлен анализ современного периода на примере России, когда эти группы стали представлять не эпизодическое, а устойчивое и все увеличивающееся преобладание специфических форм использования трудоспособного населения и формирования специфических социально-экономических отношений.

Осмысление этого становящегося феномена осуществляется в данной коллективной монографии.

В первом разделе анализируются теоретические, методологические и методические основы изучения прекариата, опыт осмысления его в научной литературе. Так как прекариат рассматривается как новый класс, сочтено необходимым выявить его классообразующие индикаторы, различные толкования его сущности, показав, что в процессе

исторического развития в зависимости от социально-экономических и социально-политических условий на первый план выходили те или иные показатели, характеризующие его сущностные основы. В этом же разделе выдвигается и обосновывается идея, что *базовой характеристикой принципиально иного подхода к классообразующим признакам является проблема занятости со всеми ее особенностями как реального существования, так и политико-правового ее оформления. Именно на этой основе осуществляется выявление как самого понятия «прекариат», так и определяющие его сущность общности (группы). Исходя из такой трактовки его содержание и сущности, дается авторское представление о реально существующей социально-классовой структуре российского общества и месте прекариата в ней.*

Этот раздел завершается анализом степени прекаризации существующего труда на основе статистических и социологических данных. Авторы монографии исходят из того, что *имеются как ярко выраженные типы прекарной занятости, так и смещенные, сплюснутые, отражающую более низкую степень ущемленности и нестабильности социального положения.*

Второй раздел посвящен анализу основных групп прекариата. Сначала анализируется *самый наглядный тип занятости – неформальная*, которая характеризуется абсолютной степенью бесправия, неустойчивости и негарантированности своего социального положения. Затем рассматриваются различные типы деформированной занятости, отражающей реально существующие и закрепленные в праве условия эксплуатации наемной силы в лице работников как умственного, так и физического труда, представляющих практически все виды профессий. Это потребовало более детального и обстоятельного анализа *таких видов занятости как временная, неполная, вторичная, эпизодическая и дополнительная*, каждая из которых имеет свои особенности проявления, существования и функционирования. Вместе с тем признается, что *в таких отраслях экономики, как сельское хозяйство, золотодобывающая, рыбная, лесная промышленность, прекарность проявляется по-особому, в сочетании с официально оформленной занятостью, одновременно вбирая в себя и используя все выше перечислен-*

ные виды precarious занятости. И наконец, в этом разделе нашел отражение анализ такого нового явления как *заемный труд*, который стал формироваться как отдельный тип сравнительно недавно, но который стал достаточно стремительно распространяться.

В третьем разделе описываются и анализируются специфические формы занятости. Особое внимание уделяется *самозанятости*, которая стала объектом пристального внимания в настоящее время в связи с осознанием того, что миллионы людей функционируют в рамках так называемой теневой экономики, уклоняясь от оформления официальных отношений с финансовыми органами из-за ущербной, в первую очередь, налоговой политики. Реализация экономических реформ принесла противоречивые тенденции в осуществлении труда *фрилансеров, работающих или желающих работать пенсионеров и части молодежи*, особенно той, которая окончила учебные заведения. По-новому проявляет себя *трудоваья занятость мигрантов*, численность которых составляет значительную часть трудоспособного населения.

В заключении осуществляется попытка определить и оценить реальное влияние прекариата на общественную и политическую жизнь страны, возможные варианты его развития и его роль в определении судеб страны.

Все главы монографии базируются на данных нескольких всероссийских исследований, два из которых посвящены непосредственно проблемам возникновения, существования и проблемного развития precarious слоев в социально-классовой структуре общества.

Первое. В мае-июле 2018 г. был проведен всероссийский опрос трудоспособного населения (N=1200) по репрезентативной выборке для Российской Федерации и федеральных округов РФ с соблюдением пропорций по численности занятого населения в возрасте 18 лет и старше в соответствии со статистическими данными Росстата (подробнее см. приложение 1). В тексте монографии данные этого исследования обозначены «Прекариат-2018» (ПТ-2018).

Второе. В мае-июне 2019 г. проведен общероссийский репрезентативный опрос занятого населения России в возрасте 18 лет и старше в трех отраслях экономики: строительство, транспорт, торговля и сфера услуг. Объем выбо-

рочной совокупности составил 900 человек. В соответствии с целью исследования был осуществлен экспертный выбор типичных субъектов РФ. Опрос проводился в 8 федеральных округах, в 22 субъектах РФ (подробнее см. приложения 1 и 2). В тексте монографии данные этого исследования обозначены «Прекариат-2019» (ПТ-2019).

Кроме того, использовались данные предшествующих исследований, которые выявили проблемные ситуации в жизни российского общества.

Так, 25–30 октября 2014г. было осуществлено исследование «Жизненный мир россиян и эволюция форм их участия в реализации государственных и общественных преобразований (1990–2010-е годы)» (далее – ЖМ-2014). Было опрошено 1750 человек в 18 регионах страны с учетом репрезентативной выборки по полу, образованию, семейному положению, месту жительства, форм собственности и трудовому стажу во всех экономических районах страны, представляющих Центральную Россию, Поволжье, Юг Страны, Урал, Сибирь и Дальний Восток, а также два мегаполиса – Москву и С-Петербург. Результаты исследования обобщены в коллективной монографии «Жизненный мир россиян: 25 лет спустя (конец 1980-х – середина 2010-х гг.) Научное издание / Под ред. Ж.Т. Тощенко. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга. 2016. 367 с.

В качестве одного из источников использованы данные всероссийского социологического исследования «Сельская жизнь» (СЖ-2015), проведенного с участием Центра социального прогнозирования и маркетинга (Ф.Э. Шереги) в августе 2015г. во всех 9 федеральных округах в 22 областях, краях и республиках и в 71 селе, охвативших по всероссийской выборке 1000 человек. Особенность этого исследования – основным объектом стали населенные пункты (крупные и средние, с численностью более 50 человек), в которых сохранилось сельскохозяйственное производство и органы управления им, начиная с самого низового организационно-хозяйственного звена – отделения, участка, фермы и т.д. Результаты исследования обобщены в коллективной монографии «Смыслы сельской жизни (Опыт социологического анализа) / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга. 2016. 368 с.

В сентябре 2015 г. осуществлен всероссийский опрос пенсионеров. Объем выборочной совокупности – 1200 человек с соблюдением пропорций по численности занятого населения в возрасте 18 лет и старше. Опрос проходил в пяти типах поселений: мегаполисы (Москва и Санкт-Петербург), административные центры субъектов РФ, административные центры районов, поселки городского типа (пгт), села. Опрос проводился методом полуструктурированного интервью.

15–20 мая 2016 г. был проведен всероссийский опрос «Как живешь, интеллигенция?» (далее – ЖМИ-2016). Было опрошено 1350 работников образования (250 учителей и преподавателей вузов), здравоохранения (360 врачей и 540 среднего медицинского персонала), культуры (300 работников) в 14 регионах страны, в том числе в Москве и Санкт-Петербурге (подробнее см. приложение). Результаты исследования обобщены в коллективной монографии «Как живешь, интеллигенция? Социологические очерки. Коллективная монография» /Отв. ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга. 2018. 360 с.

При подготовке монографии использовались данные Росстата за 2000–2018 гг., Международной организации труда, данные Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ, Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (RLMS-HSE)», Института социологии ФНИСЦ РАН, ВЦИОМ, Левада-Центра, ФОМ, ряда региональных центров, а также международного проекта «Европейское исследование ценностей» и других исследовательских организаций.

Ход и результаты всех исследований обсуждались на проблемных семинарах в процессе выполнения грантов РФФ № 14-18-02016 и № 18-18-00024, на Ученом совете Института социологии ФНИСЦ РАН, на международных, всероссийских и региональных научных конференциях.

Особую благодарность коллектив авторов выражает Центру социального прогнозирования и маркетинга (рук. Ф.Э. Шереги), обеспечившего полевыми стадиями исследований.

РАЗДЕЛ 1

ФЕНОМЕН ПРЕКАРИАТА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

ГЛАВА 1. СОВРЕМЕННОЕ ПРОЧТЕНИЕ КЛАССОВОЙ СТРУКТУРЫ¹

Генезис идей о классах

В течение более чем двух столетий социальная мысль оперирует понятием «классы». Сначала это были английские экономисты и немецкие историки, которые первыми попытались осмыслить новые реалии становящегося буржуазного общества. До этого и научная мысль и политико-правовая практики использовали понятия «господин» (в разных вариантах) и «раб» (рабовладельческий строй), сословия (феодальный строй), отражавших иерархию подчинения и место в социальном положении. С приходом и становлением капитализма прежние лики социального расслоения приобрели новое выражение и новое звучание, так как отражали новую реальность экономического и политического устройства общества. Постепенно пришло осознание, что возникли принципиально новые социальные группы и общности, которые в результате поступательного развития стали воплощением двух основных классов – буржуазии и пролетариата (рабочего класса). При этом крестьянство, которое в эпоху наступивших капиталистических преобразований составляло большинство населения, считалось пассивной социальной общностью, которая была лишь базой формирования пролетарских слоев и олицетворяла некую вспомогательную силу, обеспечивающую функционирование одной из отраслей национального хозяйства – сельскохозяйственное производство [Подробнее см.: Ерофеев, 1963; Потемкин, 1971; Хобсбаум, 1999].

Новые реалии получили у К. Маркса принципиально иной анализ, на основе которого он создал теоретическую

¹ Автор – *Тощенко Жан Терентьевич*, член-корреспондент РАН, профессор РГГУ, главный научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН.

концепцию, согласно которой основными классами во вновь преобразованном капиталистическом обществе стали пролетариат (рабочий класс), буржуазия, крестьянство. Такое представление о классах было практически единственным до начала XX века. Так как у Маркса не было специального определения этого понятия, марксисты пользовались трактовкой класса, данного В.И. Лениным: «Классами называются большие группы людей, различающихся по их месту в исторически сложившейся системе общественного производства, по их отношению (большей частью закрепленному и оформленному в законах) к средствам производства, по их роли в общественной организации труда, а, следовательно, по способам получения и размерам той доли общественного богатства, которой они располагают. Классы – такие группы людей, из которых одна может присваивать труд другой, благодаря различию их места в определенном укладе общественного хозяйства» [Ленин, т. 39: 15]. Это аргументированное определение в основном соответствовало реально сложившимся социально-экономическим отношениям, особенно применительно к европейскому и северо-американскому контексту. Оно в той или иной мере разделялось многими мыслителями, хотя и с определенными оговорками.

Так, М. Вебер, соглашаясь с таким возможным определением класса, в качестве основных его показателей называл частную собственность в условиях рынка (в соответствии с этим он считал, что классы присущи только капитализму в отличие от Маркса, утверждавшего, что классы сопровождают человечество во все периоды исторического развития частнособственнических формаций), уровень образования и квалификации. Он считал возможным говорить о классах, если учитываются следующие три условия: 1) существует совокупность людей, для которых имеется общая возможность удовлетворять определенный объем жизненных потребностей; 2) если эти возможности обеспечены определенным уровнем вознаграждения; 3) если эти возможности гарантируются, также как и попытки их поддерживать или повышать в сложившихся экономических условиях. Выполнение всех трех условий конституирует то, что М. Вебер называл классовой ситуацией – совокупность возможностей обеспечить себя материальными и социальными

благами, находить применение знаниям, навыкам и личному опыту. По его мнению, при характеристике классов необходимо учитывать не только экономические индикаторы, но и социально-культурный контекст. «Я хотел бы возразить, – подчеркивал он, – против утверждения... что только какой-то один фактор, будь то технология или экономика, может быть «последней» или «истинной» причиной» [Вебер, 1990]

Предложенная П.А. Сорокиным стратификационная модель общества также брала за основу иное видение социально-классовой структуры – социально-профессиональное деление общества в сочетании с социальной мобильностью и социальным статусом (престижем), что позволяло видеть социальную структуру в огромном многообразии компонентов общественного устройства [Сорокин, 1992].

Имелись и другие точки зрения, в которых давалась специфическое понимание классов [Подробнее см.: например, Райт, 1980; Семенов, 2003; Соколов, 2016].

Реальная жизнь все же требовала ответить на вопрос, имеющий не только теоретическое, но и практическое значение – так какова же социальная структура современных обществ, в том числе и российского? Какие изменения происходят в ней, в каком направлении и в чем это выражается?

В XX веке продолжился поиск ответа на эти поставленные жизнью вопросы. Наряду с названными концепциями стали рождаться и другие трактовки социально-классовой структуры. Среди них особую популярность с конца 1920-х годов приобрела «революция менеджеров», согласно которой высший слой общества разделялся на класс буржуазии (собственников) и управляющих этой собственностью – «менеджеров». Именно последние, по этой трактовке, стали реально доминировать в процессе организации и управления промышленным (да и не только им) производством. Некоторые исследователи (М. Бернхэм «Революция менеджеров» (1941) стали говорить о коренном изменении их роли: к ним, дескать, переходит вся реальная власть по руководству развитием экономики и, соответственно, общества [Бернхэм, 1954]. В этой концепции в качестве сотрудничающего с ними классом выделялись так называемые «синие воротники», т.е. существующий рабочий класс, который

приобрел новые черты вследствие квалификационно-профессионального роста работников и их изменившегося более высокого материального положения [Wickman, 2012]. Однако эта концепция продержалась недолго: процесс развития общественного производства показал, что определяющая роль собственников-капиталистов никуда не делась – она просто модифицировалась под влиянием происходящих сдвигов в индустриальном развитии общества, что сказалось на росте влияния менеджеров, но без права вершить им судьбы экономики отдельных отраслей экономики, а тем паче мира. К тому же мир эксплуатации основных работников производства не исчез – он только приобрел новые очертания.

Особо следует отметить, что под влиянием Октябрьской революции класс капиталистов пошел на значительные уступки пролетариату (рабочему классу), что привело к серьезным сдвигам в его социально-экономическом положении, в социально-классовой структуре общества и стало отражением стремительного изменения современного мира и соответственно сказалось в появившихся новых трактовках происходящего. В 1950-е – 1970-е годы в теорию и практику вошли некоторые положения кейнсианской теории, что позволило утверждать о наступившей эпохе государства всеобщего благоденствия. Кейнс исходил из того, что мир меняется не только в технико-технологическом, экономическом и политическом, но и социальном смысле: прежние классы серьезно модифицировались, приобрели новые качества, что, как следствие, потребовало иной интерпретации происходящих классовых трансформаций [Кейнс, 2007].

Реальное развитие капиталистических обществ показало, что отношения собственности, место работника в процессе труда уже в неполной мере характеризуют современное их устройство. Поэтому для некоторых исследователей эти изменения позволили предположить, что классы как таковые исчезают, прекращают существование и превращаются в одну слабо дифференцированную массу в соответствии как с выдвинутой концепцией о государстве всеобщего благоденствия, так и наступлением постиндустриального общества. С этих позиций были высказаны сомнения и даже отвергнуты все прежние формулировки и определения классов, как изжившие себя, не отражающие новые реалии и не объяс-

няющие коренные трансформации социальной структуры общества. Именно поэтому А. Горц писал о «конце рабочего класса» [Gorz, 1982]. Фактически классовая структура отрицалась в произведениях Э. Тоффлера в связи с вступлением обществ в информационную эпоху [Тоффлер, 2001]. Прежней социально-классовой структуре не находилось места и в размышлениях С. Хатингтона [Хатингтон, 2003].

Современные интерпретации социально-классовых изменений

Реальная жизнь и ее осмысление показали, что *классовая структура никуда не исчезла – она приобрела иной вид и иные параметры*. А так как прежние ориентиры перестали быть определяющими, начался поиск новых индикаторов того состояния социальной структуры, которая было присуща большинству существующих в настоящее время обществ.

Научный мир двигался к необходимости понимания новой реальности через многочисленные попытки определить и объяснить кардинальные сдвиги, происходящие в обществе. Так, У. Бек выступил с концепцией общества риска [Бек, 2000], в которой охарактеризовал многочисленные изъяны и непредвиденные деформации, ставшие неотъемлемой частью экономической, социальной, политической и культурной жизни многих стран мира. С особыми соображениями по поводу классовой структуры выступил М. Хальбвакс [Хальбвакс, 2002]. Осмысливал неопределенность в обществе и в ее социальной структуре и З. Бауман [Бауман, 2008], который подчеркивал стремительно меняющуюся ситуацию во всех сферах общественной жизни, растущую нестабильность всех ранее относительно устойчивых процессов.

Среди этих новых поисков можно отметить принципиально другие идеи, связанные с установлением взаимосвязи с экономикой и главным образом с рынком труда.

Предтечей к новому разговору о социальной структуре общества послужил обстоятельный (один из первых) анализ формального и неформального сектора экономики, осуществленный К. Хартом в конце 1960–1970-х годов. Анализируя

виды и формы получения доходов по результатам трудовой деятельности, было обращено внимание на их специфику в сфере услуг, строительства, транспорта, мелкой торговли, которые качественно и количественно отличались от оплаты труда в секторах формальной (официальной) экономики. Эти формы вознаграждения за труд в этих сферах во все большей мере связывались с таким индикатором как занятость, которая все чаще и в постоянно расширяющихся масштабах базировалась на самом факте устной (личной) договоренности об условиях оплаты труда, и нередко на изначальном отсутствии социальных гарантий (отпусков, больничных листов и т.д.) [Hart, 1973: 68].

У Р. Дарендорфа эта новая классовая структура стала производной от структуры власти, которой класс определяется через отношение к власти [Дарендорф, 2002]. Э. Гидденс ключевым в своих рассуждениях о классе сделал понятие «рынок», который он считал не только совокупностью экономических отношений, но и фундаментом политической власти. В его модели общества понятие «структуракция» выступает общим, а понятие «класс» – частным ее проявлением. Его выражение «дуальность структуры» означает, что люди, с одной стороны, создают общество, с другой, сами же ограничены этим обществом. Действие и структура не могут быть анализированы по отдельности [Гидденс, 2003].

Получила определенное распространение трактовка бюрократии как господствующего и определяющего строй общества класса, что нашло яркое выражение в произведении М. Джиласа «Новый класс» (1957) [Джилас, 1961]. Именно его обозначение бюрократии как «нового класса», оказывающего определяющее влияние на развитие общества, олицетворяют такие показатели как владение ею символическим и политическим капиталом. В применении к Советскому Союзу такой анализ осуществил М.С. Восленский [Восленский, 1991]. Именно эти показатели развития бюрократии отражали новый тип классовообразования в отличие от всех ранее предлагаемых. Сходный вывод сделал и Паркин: «Важным вопросом является не производство прибавочного продукта, а предоставление государством ограниченному кругу избранных права на перекрытие доступа оставшей-

ся части общества к «средствам, необходимым для жизни и труда» [Цит. по: Ильин, 2000: 236].

Стоит упомянуть и позицию И. Валлерстайна, который будучи неомарксистом, поддержал идею Маркса о «классе в себе» и «классе для себя», понимая под первыми «становящиеся классы», а под вторыми – «ставшими классами». Причем в отличие от других марксистов он не проводит различия между объективным положением класса и субъективной принадлежностью к нему. «Объективное положение класса является реальностью лишь постольку, поскольку оно становится субъективной реальностью для группы» [Валлерстайн, 2001: 86].

Из поисков в объяснении социально-классовых изменений, на наш взгляд, стоит отметить появление концепции *креативного класса*, которую связывают с именем американского социолога Р. Флорида. По его мнению, это совокупность людей, занятых в научной и технической сфере, архитектуре, образовании, искусстве, музыке, индустрии развлечений, а также занятые в бизнесе, финансах, праве [Флорида, 2007: 23]. В характеристике этого класса акцент делался не на материально благополучие, а на новые принципы работы, на преобладание горизонтальных связей в их жизни, на новую этику.

В отечественной литературе в последние годы стало также обосновываться употребление такого понятия как «креативный класс», «креативные группы», в основе деятельности которых, по мнению О.И. Шкаратана и Г.А. Ястребова, все возрастающее значение приобретало «творчество путем создания радикально новых или преобразования уже существующих форм» [Нова ли новая Россия, 2016: 328].

Однако это характеристика хотя и важного, но одного фрагмента в социально-классовой и стратификационной структуры общества. Попытки отечественных социологов [например, Волков, 2011] применить это к ситуации в России все же оставили открытым вопрос об индикаторах этой креативности, о том, всем ли представителям названных профессий и специальностей присуще проявление творчества, и могут ли претендовать на это наименование высококвалифицированные рабочие, а не только специалисты в области производства? И в этой концепции нет ответа на

вопрос – если есть такой класс, то какие еще классы наряду с ним существуют в современном обществе?

Особое место в анализе классовых и стратификационных отношений занимает постепенно складывающаяся концепция о среднем классе. Эта концепция исходила из того, что удельный вес интеллектуального труда изменил весь ландшафт классовой структуры общества. Согласно ей сложилась принципиально иная ситуация, когда работники умственного и физического труда сблизились как в профессиональном отношении, так и в значительной степени в оплате их труда, в результате чего их социальное положение во все меньшей степени противостояло друг другу. Эта концепция и практика ее реализации в производственной и общественной жизни постепенно *подготовила новый этап в осмыслении происходящих изменений в социальной структуре общества*, что нашло отражение в появлении нового концепта – *средний класс*. Его сторонники постепенно пришли к выводу, что технологическая и информационная революция подготовили появление достаточно широкого слоя работников, которые мало чем отличались друг от друга по уровню доходов, по образованию и квалификации, по схожести жизненного мира, по сопричастности к жизни не только своих трудовых организаций, но и страны в целом. Более того, среднему классу стали приписывать такую функцию как обеспечение стабильности общества, осуществление гарантий существования существующего строя, сохранения последовательного соблюдения прав и свобод человека.

Идеи этой концепции были поддержаны и отечественными исследователями. Представление о среднем классе в условиях постсоветской России заняла особое место, быстро приобрело популярность и получила значительное развитие (Подробнее см. работы Л.А. Беляевой, М.К. Горшкова, З.Т. Голенковой, Н.Е. Тихоновой и др.). Этому классу приписывалась сравнительно высокая материальная обеспеченность, стабильный потребительский спрос, социальный престиж, гарантированная занятость, чувство автономности существования.

Вместе с тем, исследователями социально-экономических и социально-политических проблем, в том числе и раз-

работчиками концепции среднего класса (слоя) достаточно быстро было обнаружено, что при всей привлекательности такого подхода к социальной структуре общества стало очевидным, что этот класс слишком неоднороден. Более того, он один из первых подвергся размыванию, уменьшению своего количества и объема. Поэтому появилась концепция «сплюснутого среднего класса», «сплюснутой середины» (the squeezed middle) Р. Милибанда, под которой он понимал часть социальных слоев общества, особенно страдающих от инфляции, замораживания зарплат и сокращения государственных расходов во времена экономических кризисов и обладающих средним и низким уровнем дохода [Miliband, 1989]. Но такой подход фиксирует некоторые внешние признаки деформации социально-классовой структуры, в данном случае, среднего класса и мало что дает как для науки, так и практики управления.

Попытки по-новому осмыслить происходящие изменения в среднем классе привели отечественных исследователей к попыткам разделить его на высший, средний и низший класс, в большинстве случаев центральным показателем делая уровень дохода, и не всегда давая убедительного объяснения, что все же считать средним классом. Так, в 2008 г. в исследовании Левада-Центра «Российский средний класс» были применены следующие критерии отбора для «зачисления» в этот класс: средний доход на члена семьи в месяц по стране 800 евро (для Москвы – 1500 евро, для Санкт-Петербурга – 1000 евро), образование не ниже незаконченного высшего. В 2017 г. эти ориентации существенно изменились – в среднем россияне претендовали на среднедушевой доход в размере 80 тыс. руб. (1100 евро) в диапазоне от 60 тыс. до 120 тыс. руб. по различным регионам страны.

Обстоятельный анализ структуры среднего класса привел Н.Е. Тихонову к выводу, что современное «российское общество стало обществом массового нижнего среднего класса» наряду с верхним средним и средним слоями и в то же время подчеркивая, что в России сложилась неустойчивая социальная структура с «плавающим» социальным статусом [Тихонова, 2016: 325, 334].

Рядом исследователей обосновываются другие индикаторы социально-классовой структуры, среди которых не-

редко на первое место выходят не объективные показатели, а самооценка своего положения. В результате получались парадоксальные данные: при исследовании жизненного мира жителей сибирских поселков, в которых прекратили свое существование леспромхозы и были ликвидированы колхозы и совхозы, более половины из них отнесли себя к среднему классу (мол, у нас есть огород, в тайгу ходим за дичью, грибами и ягодами, в реке ловим рыбу, т.е. все есть для «нормальной жизни»). В этом случае играет эффект так называемого пафоса, согласно которому человек не хочет признать свое ущербное положение и ищет оправдание своему теперешнему жизнеустройству [Подробнее см.: Кармаонов, 2001].

Поэтому не удивительно, что в социологической литературе мы встречаем разные количественные оценки этого класса – от нескольких процентов до 44% всего населения и 47% работающих [Мареева, 2016: 20]. Вместе с тем, понимая рыхлость конструкции этого понятия, когда при основном критерии – доходе – сюда попадали разнородные слои населения, были предприняты попытки упорядочить представления о среднем классе, разделив его на нижний, средний и высший средний класс. Такое деление отражало не столько сущность этого феномена, сколько текущую социально-экономическую ситуацию, когда под влиянием ее изменений, особенно кризиса, численность этих слоев и особенно нижнего серьезно менялась [Горшков, 2017: 5–13; Тихонова, 2005]. В отечественной литературе этот поиск также нашел отражение и в других объяснениях этой новой ситуации [См., например, Радаев, Шкаратан, 1996].

Критика концепции среднего класса выразилась в том, что в литературе многие исследователи предпочли употребить и стали утверждать, что средний класс лучше именовать средним слоем (средними слоями), так как выявить их общие характеристики оказалось практически невозможно и/или слишком затруднительно [Симонян, 2016]. Другие критики обратили внимание на то, что абсолютизация и некритичное отношение к социально-классовой структуре привело к неприемлемому утверждению, что как будто иных классов в современном обществе, кроме среднего, не существует. Понимая ограниченность такой интерпретации

были предприняты попытки найти выход из этого положения и выявить и такое социально-классовое образование как андеркласс [Балабанова, 2014; Гонтмахер, 2017; Жвигиашвили, 2008], что при всей важности такого определения все же не отвечает на вопрос о тех социальных общностях и группах, которые не обладают чертами среднего класса, но и не могут относиться и к пауперизированным слоям.

Новые тенденции в классовом образовании

Новые реалии второй половины XX – начала XXI вв. наглядно демонстрировали тот факт, что во многих странах мира все большее и большее количество людей оказались в положении, которое многие предпочли называть деформированным, теневым, неформальным (неофициальным). Это означало, что в трудовых отношениях для все возрастающего количества людей все большее и большее место стала занимать проблема занятости, т.е. обеспеченности работой со всеми вытекающими отсюда жизненными потребностями и интересами. Как государство, так и работодатели стали в той или иной мере дистанцироваться от официальных обязательств, что стало появляться в том, что между работодателем и работником стало все чаще проявляться, а иногда даже преобладать личная (персональная) договоренность без взаимных правовых гарантий, без гарантий защиты элементарных норм труда, которые ранее существовали в цивилизованном мире. Такие отношения приводили к тому, что работодатели (или его представители) могли произвольно менять формы и объемы занятости, место приложения труда, оплату труда, добиваться «сдержанности» в своих требованиях, ссылаясь на объективные и другие затруднения. Это неопределенное, преходящее в бесправное положение особенно ярко демонстрируют так называемые временные (сезонные, эпизодические) работники, которых берут выполнять трудовые функции без права фиксированной, регулярной и гарантированной занятости и часто неопределенных размеров оплаты труда. Для молодежи нередко использовались оговорки – для якобы проверки их профессиональной готовности выполнять порученные обязанности, которых нередко увольняли как «не оправдавших

надежд», а на их место набирали новых людей, готовых на ущемленные права, временные жертвы и лишения.

В конце XX – начале XXI вв. было выявлено, что наряду с *трактовкой среднего класса и другими изменениями в социально-классовой структуре общества стали созреть иные представления, которые в основу ее классификации ставили не доход, образование и социальный статус, а гарантии устойчивой трудовой занятости, наличие социальной защищенности, сохранения профессиональной идентичности, соучастия в управлении и уверенность в будущем.* Такая направленность анализа становилась чрезвычайно важным хотя бы потому, что слои населения, стремящиеся к достижению этих характеристик, стремительно росли за счет не только рабочего класса и крестьянства, а за счет всех слоев населения.

Однако такое осознание возникновения нового класса/общности произошло не сразу, хотя эти новые изменения социально-классовой структуры происходили во всем мире, и в первую очередь, в развитых странах.

Один из первых шагов в этом направлении осуществили французские социологи в 1980-е годы. Принципиально новый подход к осмыслению изменений в социальной структуре совершил П. Бурдьё, исследуя положение сезонных рабочих. Он расширил представление об этой общности, включив в анализ все увеличивающуюся массу работников, занятых на временных и эпизодических работах. Именно тогда впервые появилось слово «прекариат», которым обозначали слой работников, который характеризуется нестабильной трудовой занятостью, отсутствием у них гарантированных социальных благ, незащищенностью в период сложных жизненных ситуаций [Бурдьё, 1993; Bourdieu, 1998; Бурдьё, 2004]. Постепенно эти слои стали привлекать внимание и других исследователей как З. Бауман [Bauman, 1998], Ю. Хабермас [Habermas, 1985], М. Хардт и Т. Негри [Hardt, Negri, 2000].

В ответ на эти новые тенденции и реальную практику, отечественные исследователи, осмысливая новые реалии, обратили внимание на отдельные процессы и социальные группы, которые не были присущи советскому обществу, но стали реальностью в постсоветской России. Эти попытки

нашли отражение в изучении и анализе нового социального положения людей, связанного с феноменом *безработицы* (В.В. Радаев, О.И. Шкаратан, Р.Х. Симонян), *дауншифтинга* (Н.Е. Покровский), *фриланса* (О.Д. Стрелков, А.В. Шевчук) и т.д. Особое место в этом поиске занимает концепция нестандартной, неформальной и/или временной занятости, когда люди вступают в трудовые отношения на основе устной договоренности [Гимпельсон, Капелюшников, 2006; 2014]. Все они в той или иной степени обратили внимание на то, что эти отношения резко увеличивают риски ущемления работодателями трудовых прав и социальных гарантий работников. В результате, значительная часть занятых этим трудом приобретают статус и черты прекариата.

В процессе осмысления новой реальности постепенно появились оригинальные и обстоятельные работы, анализирующие состояние и проблемы отдельных групп работников, относимых к прекариату: *заемный труд* [Козина, 2013], труд занятых в сфере услуг со своеобразной его характеристикой как эмоционального труда [Hochschild, 2003].

К попытке увидеть многообразие изменений в социально-классовой структуре можно отнести и предложение некоторых исследователей обратиться к понятию «*сословие*», что, на наш взгляд, имеет некоторые основания [См. Кордонский, 2008, 2012; Немировский, 2017]. К таким весьма спорным феноменам можно отнести такие феномены как новые дворяне, казаки, «офисный планктон» и др. Следует отметить, что понятие «сословие» очень в значительной степени коррелирует с понятием «касты» в истории Индостана, три из которых (главные, основные) идеально соотносятся с 3-мя сословиями европейцев: духовенство, воинская аристократия, податное население (крестьяне, ремесленники, торговцы).

В современных условиях большое значение стала приобретать концепция *самозанятости*, которая предложила новую трактовку, нацеленную на преодоление противоречивости при использовании термина о неформальном секторе труда и о неформальной занятости. Этот подход позволяет конституировать часть неформально занятых при приобретении ими официального признания их труда и установления с государством особых правовых отношений. Но, на наш

взгляд, это признание достаточно противоречиво. С одной стороны, после указа Президента о признании такого вида занятости при перечислении профессий не все самозанятые могут воспользоваться этим правом. С другой стороны, такое оформление связано со сложностью своего конституирования как самозанятого, права и обязанности которых отягощены для многих из них неуверенностью и неопределенностью как своего настоящего, так и своего будущего. В результате за год после Указа в общей сложности зарегистрировалось всего около двухсот человек, в основном нянь и парикмахеров, что ставит под сомнение (при всей привлекательности исходной идеи) продуманность законодательного акта, его научную обоснованность и применимость в реально складывающихся трудовых отношениях [Подробнее см.: Белоусов, 2016]. В конце 2018г. было принято расширенное толкование самозанятость, в результате чего под его крыло переключались десятки и сотни тысяч индивидуальных предпринимателей, почувствовавших возможность облегчить свое налоговое бремя.

Так как названные слои связаны с серой и черной (теневой) экономикой, то вполне естественно возник вопрос о *криминальной* ее составляющей, так как в реальности, как показала жизнь, иногда трудно провести границу между ними.

Были предприняты и другие попытки выявить и охарактеризовать особенности новой конфигурации социально-классовой структуры [Мальцева и др., 2016].

Иначе говоря, все большим количеством исследователей было обращено внимание на то, что в мире, в большинстве стран сложилась социально-классовая структура нового типа, для описания и анализа которого старые понятия не работают [Подробнее см.: Тощенко, 2015]. Наиболее отчетливо эту изменившуюся реальность и потребность в ее осмыслении сформулировал и осуществил Г. Стэндинг, который один из первых не только заметил специфику и характерные особенности новых слоев, но и констатировал их постоянное увеличение, их распространение практически во всех странах мира, назвав этот феномен *прекариатом* [Стэндинг, 2014:23].

В 2000-е годы к пониманию новой ситуации в социально-классовой структуре постепенно подошли и отечествен-

ные исследователи [Голенкова, 2016; Бизюков, 2014; Михайлова, 2015; Шкаратан, 2015], публицисты [Мельник, 2007; Механик, 2014; Мармер, 2009]. Каждый из них по-разному трактовал сущностные и содержательные признаки прекариата, но все сходятся на том, что он представляет новое, объективное и все четче проявляющее себя явление, с которым невозможно не считаться.

Все это позволяет утверждать, что *наличие такого разнообразия новых деформированных социальных слоев (общностей, групп) говорит не о некоторых издержках развития, а об устойчивой тенденции по формированию нового социального класса – прекариата*. Для этого сначала рассмотрим специфику понимания такого его *ключевого индикатора как занятость*, но не только самой по себе, а в контексте социального пространства, которое включает совокупность социально-трудовых отношений, качество жизни, гарантии стабильной с правовой защищенностью работы и уверенности в своем будущем. Такой подход требует также выявления причин возникновения и функционирования этих социальных слоев, претендующих на превращение их из «класса-в-себе» в самостоятельный класс – «класс-для-себя».

Но для этого сначала остановимся на анализе проблем занятости, которые рассматривались в основном в рамках экономического или политэкономического подхода к этому феномену.

Список литературы

- Балабанова Е. Андеркласс: понятие и место в обществе / http://ecsocman.hse.ru/data/751/615/1231/009_balabanov.pdf
- Бауман З. Текущая современность. СПб. 2008.
- Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М., 2000.
- Белоусов О.А. Самозанятость как действенный ресурс жизнеобеспечения населения современной России // Российское предпринимательство. 2016, № 17.
- Бизюков П. Что такое прекариат? //Газета.ру, 2014, 1 мая.
- Бурдые П. Различение: социальная критика суждения (фрагменты из книги) /пер. с фр. О.И. Кирчик //Западная экономическая социология: хрестоматия современной классики. М.: РОССПЭН, 2004.

- Бурдые П.* Рынок символической продукции // Вопросы социологии. 1993. т.1. №2.
- Бернхэм Джеймс.* Революция директоров /Пер. с англ. Шугаева, Евг. Предисл. от переводчика. Заключение от авт. Франкфурт-на-Майне: Посев, 1954.
- Валлерстайн И.* Анализ мировых систем и ситуация в современном мире. СПб., 2001.
- Вебер М.* Избранные произведения. М., 1990.
- Волков Ю.Г.* Креативность: исторический прорыв России. М.: Социально-гуманитарные знания. 2011.
- Восленский М.С.* Номенклатура. Господствующий класс Советского Союза. М., 1991.
- Гидденс Э.* Устроение общества: Очерки теории структуризации, М., 2003.
- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И.* (ред.) В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда. М.: Изд. дом ВШЭ. 2014.
- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И.* (ред.) Нестандартная занятость в российской экономике. М.: Изд. Дом ГУ-ВШЭ. 2006.
- Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В.* Прекариат как новое явление в современной социальной структуре /Наемный работник в современной России. М.: Новый Хронограф, 2015. С. 121–138.
- Гонтмахер Е.* Российский человеческий капитал: состояние и тенденции //Мировая экономика и международные отношения. 2017, т. 61, №3.
- Горшков М.К.* Российский социум в условиях кризисного развития //Социологические исследования, 2017, № 1.
- Дарендорф Р.* Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы. М., 2002.
- Джилас М.* Новый класс. М., 1961.
- Ерофеев Н.А.* Промышленная революция в Англии. М., 1963.
- Жвиташвили А.Ш.* Андеркласс в классово-стратификационной структуре российского общества /Модернизация социальной структуры российского общества /Отв. ред. З.Т. Голенкова, М., ИС РАН, 2008. С. 124–139. *Ильин В.И.* Социальное неравенство. М., 2000.
- Кармадонов О.А.* Престиж и пафос как жизненные стратегии социоэкономической группы // Социологические исследования. 2001. № 1. С. 66–72.
- Кейнс Д.М.* Общая теория занятости, процента и денег. Избранное / Дж. М. Кейнс ; вступ. статья Н. А. Макашевой. М.: Эксмо, 2007.
- Козина И.М.* Работники заемного труда //Социологические исследования, 2013. № 5.

- Кордонский С.Г., Дехант Д.К., Моляренко О.А.* Сословные компоненты социальной структуры России: гипотетико-дедуктивный анализ и попытка моделирования // Мир России. 2012. Т. 21. № 2. С. 62–102.
- Кордонский С.Г.* Сословная структура постсоветской России. М.: Институт Фонда “Общественное мнение”, 2008.
- Ленин В.И.* Великий почин (О героизме рабочих в тылу. По поводу коммунистических субботников) // Полн. собр. соч. т. 39.
- Мальцева А.В., Шилкина Н.Е., Махныткина О.В.* Об эмпирических индикаторах социальной структуры и социальной стратификации // Социологические исследования. 2016. № 10. С. 33–42.
- Мареева С.В.* Численность и состав среднего класса в современной России / Средний класс в современной России. Опыт многолетних исследований / Под ред. М. К. Горшкова и Н.Е. Тихоновой. М.: Весь Мир. 2016. С. 15–37.
- Мармер Э.* Что такое прекариат // Neue Ztiten. 2009. май, N 05(071), .
- Мельник Е.* Прекариат всех стран, соединяйся! // Еженедельник 2000 – Свобода слова, 2007 №48, 30 ноября – 6 декабря.
- Механик А.* Униженные и оскорбленные современного мира // Эксперт, 2014, № 1 (929).
- Михайлова М.Н.* Прекаризация трудовых отношений // Теория и практика общественного развития. 2015. № 20.
- Немировский В.Г.* Представления о справедливости в контексте сословной структуры современного российского общества // Социологические исследования. 2017. №9. С. 40–47.
- Нова ли новая Россия?* / под ред. О.И.Шкаратана, Г.А. Ястрбова; науч. консультант Д. Лейн. М.: Универс. книга, 2016.
- Потёмкин Ф.В.* Промышленная революция во Франции. Т. 1. От мануфактуры к фабрике. М.: Наука, 1971.
- Радаев В.В., Шкаратан О.И.* Социальная стратификация. М.: Аспект-Пресс. 1996.
- Райт Э.О.* Марксистские концепции классовой структуры // Politics & Society 9, no.3 (1980): 323–70
- Семёнов Ю. И.* Французские историки эпохи реставрации: открытие общественных классов и классовой борьбы // Философия истории. «Современные тетради», 2003.
- Симонян Р.Х.* Без гнева и пристрастия: экономические реформы 1990-х годов и их последствия для России. М.: Экономика. 2016.
- Соколов М.* Социальные классы после Маркса. – ИД «ПостНаука», 2016.

- Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. М., 1992.
- Стрелков Д.О. Шевчук А.В. Фринасеры на российском рынке труда //Социологические исследования, 2010. №2.
- Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.:2014.
- Тихонова Н.Е. Место среднего класса в социальной структуре российского общества /Средний класс в современной России. Опыт многолетних исследований /Под ред. М.К. Горшкова и Н.Е. Тихоновой. М.: Весь Мир. 2016. С. 310–336.
- Тихонова Н.Е. Социальная стратификация в современной России. М.: Институт социологии РАН. 2005.
- Тоффлер Э. Метаморфозы власти. Знание, богатство и сила на пороге ХХ1 века. М., 2001.
- Тощенко Ж.Т. Прекариат – новый социальный класс //Социологические исследования. 2015. №6. с.3–13.
- Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М., 2007.
- Хальбвакс М. Социальные классы и морфология. М.: СПб. 2002.
- Хатингтон С.Ф. Третья волна. Демократия в оценке ХХ века. М.: РОССПЭН. 2003.
- Хобсбаум Э. Век революции. Европа 1789–1848. Ростов: Изд-во «Феникс», 1999.
- Vauman Z. Work, consumerism and the new poor. Philadelphia: Open University Press, 1998.
- Bourdieu P., Le precarite est aujourd’hui partout (Precariousness is Everywhere Nowadays) //Contre-feux. Paris. 1998. pp.96–102.
- Gorz A. Farewell to the Working Class: An Essay on Post-Industrial Socialism. London. 1982.
- Habermas J. 1985. Der philosophische Diskurs der Moderne. Frankfurt am Main, 1985
- Hardt M., Negri A. Empire. Cambridge, MA, 2000.
- Hart K. Inaormal Urban Income Opportunities and Urban Employment in Ghana //Journal of Modern African Studies. 1873. No 1. ws P. 61–90.
- Hochschild A. The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling. Berkley: Univer.of California Press. 2003.
- Miliband R. Divided Societies: Class Struggle in Contemporary Capitalism. L., 1989.
- Weber M. Economy and Society. Berkley. 1978. V.1.
- Wickman Forrest. Why Do We Call Manual Laborers Blue Collar? / Slate Magazine (1 May 2012). Дата обращения 30 мая 2019.

ГЛАВА 2. ЗАНЯТОСТЬ КАК БАЗОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦИАЛЬНО-КЛАССОВОЙ СТРУКТУРЫ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА²

Хотелось бы сразу заявить о принципиальной позиции автора, который рассматривает занятость не только применительно к трудовой деятельности. Автор исходит из того, что занятость – это более объемное по смыслу и значению понятие, которое характеризует вовлеченность людей не только во все сферы трудовой деятельности, но и самодетельность, саморазвитие, организация своей публичной и личной жизни при сопоставлении и возможном согласовании с интересами общественной среды, включая и непосредственно окружающую. Поэтому вряд ли можно согласиться с катастрофическими сценариями в сфере занятости, которые, де, последуют в связи с сокращением и даже ликвидацией многих форм существующего ныне труда и необходимости подготовиться к «безработному» будущему [Hines, 2019].

Однако исторически первыми проблемами занятости начали заниматься экономисты, которые накопили большой опыт ее анализа и предложили различные варианты ее трактовки в связи с социально-экономическими реальностями, непосредственно их окружающих. Поэтому логически правильно было бы начать с рассмотрения их опыта, их творчества по осмыслению этого явления.

Эволюция представлений о занятости

Итак, кардинальные изменения не только экономических, но и всей совокупности общественных отношений в современном мире привели к необходимости осмыслить радикально преобразующиеся трудовые отношения, и особенно проблемы занятости, которые в условиях происходящей глобализации несут на себе печать принципиально

² Автор – *Тощенко Жан Терентьевич*, член-корреспондент РАН, профессор РГГУ, главный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН.

новых положений, касающихся всех без исключений сфер жизнедеятельности людей.

Для начала напомним некоторые исходные позиции для их анализа.

Труд, трудовые отношения стали объектом постоянно крепнущего внимания с началом становления капиталистического общества. Именно его зарождение и развитие вызвали к жизни и первые опыты научного анализа по мере того, когда принципиально новые формы организации труда, взаимоотношений между работодателем и работником стали господствовать сначала в промышленном производстве, а затем во всех других отраслях национального хозяйства. И не удивительно, что эти научные и практические потребности были впервые реализованы в Великобритании, ставшей авангардом в реализации, а затем и познании новых экономических закономерностей. В XVIII веке с подачи А. Смита занятость рассматривалась и анализировалась в основном в двух ипостасях – работающие (занятые в набирающей силу промышленности, отражающей процесс индустриализации страны) и не вовлеченные в сферу производства, предоставленные самим себе решать свою судьбу, в т.ч. и безработные. Однако долгое время, не только в XVIII в., но и в XIX в. и даже в начале XX в. проблемы безработицы мало волновали как капиталистов, так и политическое руководство стран, вставших на путь индустриального развития. Всё внимание и заботы были сосредоточены в основном на способах и формах эксплуатации живого труда под эгидой рациональной его организации (продолжительности рабочего дня, внедрения технологии и техники, контроля за количеством и качеством работы).

В это время никого из власть предержащих особенно не волновали социальные проблемы работников, а также условия труда, его стимулирование, профессиональная подготовка. Интересовали только объемы полученной продукции, их реализация. Речи вообще не было о сокращении продолжительности рабочего дня, об усилении техники безопасности, об обеспечении гарантий занятости и минимальной заботы о людях. В этих условиях марксистская модель классового устройства общества точно отражала объективный характер общественных отношений [Подробнее см.: Тощенко, 2005].

Но уже на грани XIX века – в начале XX века, когда стали кардинально изменяться техника и технология производства, потребовался иной подход к решению проблем занятости, так как появились новые виды специализации, новые профессии, стали существенно меняться формы участия работников в производственной деятельности. Рабочая сила начала использоваться в самых различных комбинациях и вариантах, значительно усилив дифференциацию социально-классовой структуры общества, что в свою очередь привело к качественным изменениям рынка труда, появлению новых схем занятости. И этот процесс усложнения занятости лишь возрастал весь XX век.

На первых порах занятость классифицировалась в обобщенном и упрощенном виде по формам ее проявления: полная, частичная, скрытая [Социальная статистика, 1997:229]. Постепенно в литературе, посвященной занятости, стали рассматриваться более подробные ее определения: временная, вторичная, сезонная, частичная, самозанятость, а также ее качественные особенности: эффективная, рациональная, продуктивная и др. [Кузнецов, 1999: 14]. Но большинство из перечисленных определений служит лишь средством обозначения явления, а не его всесторонней, сущностной характеристикой. Так, под эффективной занятостью понимается использование труда работников в таком технико-технологическом направлении, которое определяет лицо экономического и социального прогресса; под рациональной – это оптимальное распределение работающего населения в отраслевом и региональном разрезе с целью наиболее полного удовлетворения потребностей населения.

К началу третьего тысячелетия занятость представляла мозаичное полотно, которое отражало огромное количество форм и видов трудовых отношений, во многом возникающих и конституировавшихся постепенно, под влиянием происходившей научно-технической революции. Модель стандартных трудовых отношений, для которой была характерна стабильная, защищенная и полная занятость, постепенно стала вытесняться гибкими и неустойчивыми формами найма и нестандартной занятостью [Bertola, Rogerson, 1997; Davis and el., 2006; Garibaldi, 1998; Haltiwager, 1997; Pissarides, 2000; Vosko, 2010]. Сама история возникнове-

ния нестандартных форм занятости длительна и ареал их распространения обширен [Клеман, 2007; Нестандартная занятость..., 2006; Сиянская, 2005].

Особую лепту в изменение ранее сложившихся форм занятости и соответственно в образование новых специфических социальных групп (общностей) внесли кардинальные изменения в технологии и организацию производства, выразившиеся в массовом распространении гибких производственных систем, в потребности оперативно перестраиваться под нужды постоянно меняющегося рынка. Немалое, а порой значительное и решающее влияние на изменение структуры профессиональных групп оказала новая техника, которая ограничивала, а порой вытесняла рабочую силу. Налицо реализовывалось труднопреодолимое противоречие между научно-техническим прогрессом и интересами работников. Прогресс техники и технологии в купе с эгоистическими устремлениями собственников, добивающихся максимальной нормы прибыли, вел к образованию неустойчивых слоев работников и не только физического, но и умственного труда.

В соответствии с этим возникали различные реальные формы и виды использования рабочей силы и, соответственно, разные объяснения происходящих изменений в сфере труда. Среди новаторских объяснений и интерпретации происходящих изменений особое место занимают труды В.Е. Гипельсона, Р.И. Капельюшниковой, работы которых выполнены в основном как эконометрические, в результате чего социальный анализ причин отношения людей к этим проблемам присутствует в относительно небольшом объеме [Подробнее см., например: Мобильность и стабильность...2017; В тени регулирования...2014; Нестандартная занятость, 2005]. В других исследованиях по проблемам занятости (В.Н. Бобков) социальным аспектам трудовых отношений уделено более значительное внимание [Подробнее см., например: Неустойчивость занятости..., 2017; Бобков, Вередюк, 2013]. Еще в одном научном коллективе, руководимом О.И. Шкаратаном, проблемы занятости рассмотрены с позиций анализа трансформации социальной структуры и ее воспроизводства на основе повторных представительных исследований [Подробнее см.: Нова ли новая Россия... 2016;

Шкаратан, 2012]. Социальные проблемы трудовой деятельности рассматривались в работах З.Т. Голенковой [2015].

Остановимся на тех из них, которые обладают известной степенью доказательности. Подчеркнем, что именно новая социальная реальность привела к появлению не только иных форм эксплуатации, но и новых теоретических концепций, пытающихся охарактеризовать происходящие преобразования в сфере трудовых отношений, в сфере занятости.

Многообразие концепций занятости

Стандартная и нестандартная занятость. Под первой из них понимается занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации при нормированной заработной плате под непосредственным руководством работодателя или назначенным им менеджером [Неустойчивость занятости...2017:141]. Очевидно, что данная схема является классической формой прежних (капиталистических и социалистических) производственных отношений.

Подчеркнем, что стандартная форма занятости доминировала для характеристики совокупной рабочей силы количественно и качественно сравнительно долгое время – с конца XIX в. в связи с набиравшей темп индустриализацией. Развитие массового промышленного производства и конвейерных технологий в сочетании с фордистско-тэйлористскими подходами к организации труда требовали именно такой формы труда и занятости.

Именно в этом сегменте рабочих мест работодатели осуществляли инвестиции в человеческий капитал, считая, что подобные затраты защищены высокими издержками оборота рабочей силы. Даже в середине XX столетия стандартная занятость в индустриально развитых странах абсолютно преобладала, составляя ядро рынка труда, хотя к этому времени она уже не была единственной формой занятости. К середине 1970-х гг. прошлого столетия комплекс условий, при которых стандартная занятость могла доминировать, начал разрушаться. Движение в сторону постиндустриальной и более гибкой экономики стало общепризнанным фактом. Современный рынок труда коренным образом изменил

ситуацию – в настоящее время по таким формам занятости трудится менее половины трудоспособного населения, для многих из них различные виды ранее нестандартных форм труда стали нормой труда. Соответственно, сегмент рабочих мест, предполагающих отношения занятости, отличных от стандартных, заметно вырос. Более того, изменение представлений, что такое стандартная занятость, нашло более широкую трактовку и получило правовое признание ее новых форм.

В новых условиях стала расти нестандартная занятость (хотя ее формы в той или иной степени существовали и на предшествующих этапах развития человечества). По данным МОТ, в мире доля таких работников превышает 50% [Мануйлова, 2017, 17 октября]. В российской интерпретации она включает в себя неформальную, временную, неполную, частичную, сезонную занятость, самозанятость и др. В англоязычной литературе для обозначения нестандартных отношений занятости используются и другие термины: «atypical», «contingent», «peripheral», «marginal», «flexible». Мы обращаем внимание на тот аспект характеристики нестандартного труда, который связан с термином «precarious».

Насколько разнообразны формы нестандартной занятости, настолько многообразны факторы и обстоятельства, вызывающие размывание и сужение масштабов стандартной занятости. Некоторые из них лежат на стороне спроса на труд, другие – на стороне предложения.

Особо отметим, что «нестандартность» трудовых отношений может рассматриваться с двух точек зрения. Речь идет, во-первых, о нестандартности трудового договора, то есть об отклонении формальных условий контракта от принятого стандарта (суженная трактовка); во-вторых, о нестандартности фактических условий занятости (расширенная трактовка). В этом смысле к нестандартным работникам могут относиться не только те, кто заключил нестандартный контракт, но и не имеющие контракта (например, занятые на основе устных договоренностей) или те, кто при наличии стандартного контракта реально трудится в нестандартном режиме [Гимпельсон, Капелюшников, 2006; Черкасов, Ваховский, 2012].

Таким образом, хотя формулировка «стандартная и нестандартная занятость» в определенном смысле приемлема, но это слишком общая характеристика проблем труда, схематично и упрощенно описывающая чрезвычайно большое многообразие трудовых отношений в современном мире. Отметим также, что понятия «стандартной» и «нестандартной» занятости не являются общепринятыми, но они часто используются политиками, журналистами и отдельными исследователями.

Типичные и нетипичные трудовые отношения. Деление труда на эти формы исходит из того, насколько они отражают государственно-правовую политику в сфере занятости. Согласно этой точке зрения, к типичным относятся не только прежняя «занятость в режиме полного рабочего дня», но и все те, которые признаются полностью или частично современной экономической политикой. При этом в нетипичные трудовые отношения попадают те, которые практикуются на рынке труда, но не стали еще официально регулироваться соответствующим трудовым законодательством. Так в этот разряд попадают так называемые самозанятые. Они долгое время проходили (и продолжают проходить в ряде регионов) как безработные. Однако согласно федеральному законодательству такие четыре группы самозанятых как няни, сиделки, горничные и репетиторы (а их по оценкам экспертов насчитывается около 400–500 тыс. человек) официально признаются как работники, которым будет гарантировано обязательное медицинское страхование [см. Мануйлова, 2017]. Нечто аналогичное происходит с другими группами, которые недавно считались нетипичными (например, заемный труд), в случае их признания, можно считать типичными, так как они прошли апробацию на рынке и официально признаны [Закалюжная, 2016: 59–66]. Все это позволяет говорить об условности деления на типичные и нетипичные трудовые отношения, тем более что последние стихийно порождаются объективно происходящими техно-технологическими и социально-экономическими изменениями и имеют возможность при определенных обстоятельствах перейти в разряд первых.

Формальная или неформальная занятость. Эта точка зрения наиболее ярко выражена в трудах экономистов

и юристов, которые исходят в основном из того, отражены ли эти формы занятости в государственном законодательстве, в трудовом праве, мало обращая внимания на то, что и при неформальной занятости работодатели руководствуются определенными правовыми актами. Т.е. основным критерием такой занятости является то, что «она не регистрируется, не регулируется и не защищается государством» [Chen, 2006]. Иногда подчеркивается, что особенностью такого подхода являются соблюдение трудового законодательства [Вередюк, 2016; Лушников, Лушникова, 2004; Скобелкин и др., 2002]. При этом игнорируется тот факт, что практически сложились и распространились формы занятости, которые стали реальной стороной производственной деятельности, но не нашли закрепление в законодательстве. Ведь неформальные работники, хотя не зафиксированы в правовом поле, в то же время заняты *легальными* видами деятельности, участвуют в производстве *легальных* товаров и услуг, но их занятость ускользает (полностью или частично) из-под контроля и надзора государства, не фиксируется и не регулируется его органами [Капелюшников, 2012:14].

Особо отметим, что при определении и выявлении объема и масштабов неформальной занятости используются разные критерии, что позволяет считать количество неформально занятых от 5% до 30%, а иногда до 45% занятых. Это вызвано тем, что эту группу считают по разным основаниям – 1) только как занятых в неформальном секторе; 2) сюда добавляют занятых неформальной деятельностью в формальном секторе; 3) увеличивают объемы неформальной занятости до так называемой вторичной занятости [Подробнее см.: Синявская, 2005; Карабчук, Никитина, 2011; Гимпельсон, Зудина, 2011; Леманн, 2011]. С особым подходом к определению неформальной занятости подошел. Р.И. Капелюшников, предложивший четыре варианта анализа, которые по-иному характеризовали этот вид занятости: количественный, контрактный, социальный и комбинированный [Капелюшников, 2012]. Нужно отметить и такой аспект при анализе проблем неформальной занятости, которого придерживаются в Центре трудовых исследований ВШЭ и Лаборатории исследований рынка труда ВШЭ: они предостерегают власть от активных попыток более жестко-

го регулирования рынка труда и детенивизации, полагая, что неформальная занятость для РФ по многим параметрам рациональнее неизбежного в случае «боев с тенью» всплеска безработицы на рынке труда [Цит. по: Бутрин, 2017]. Однако такая постановка вопроса рождает большие сомнения, так как будучи рациональной с точки зрения эконометрического подхода, она приносит в жертву многие социальные обязательства и социальные гарантии государства (подробнее о неформальной занятости см. главу Р.И. Анисимова в этой монографии).

Сравнительно близко, но не идентично понятию неформальной занятости работа в *теневой экономике*. Ей тоже посвящено немало исследований, хотя акцент там делается в основном на анализ и трактовку этой формы экономики [Ахмедуев, 2015; Барсукова, 2012; Гимпельсон, Капелюшников, 2013; Найденов, Кривенко, 2013; Пескова, 2013; Платонов, 2009].

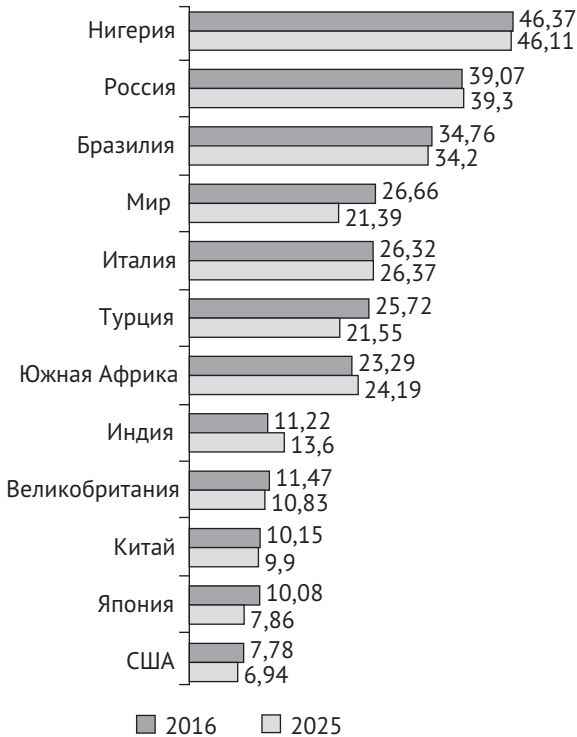
В настоящее время она получила широкое распространение во всем мире (см. рис. 1).

Эти данные показывают, что теневая экономика существует во всех странах. Многие эксперты, исходя из мирового опыта, считают ее неизбежной и допустимой в экономике страны, но в размере не более 10%. Однако такая доля характерна только для трех стран – Швейцарии, США и Австрии [Цит. по: Ахмедуев, 2015: 156]. Что касается российской экономики, то ее удельный вес оценивается различными экспертами от 15 до 46%, но достоверной информации о ней не имеется. Обычно ее сравнивают с легальной (официальной) экономикой. В этом проявляется попытка по-разному трактовать занятых как официально регистрируемых работающих, с одной стороны, и вовлеченных в неподотчетную теневую, в т.ч. и криминальную сферу, с другой.

По сути дела, эта точка зрения близка к позиции юристов с их трактовкой неформальных и частично нетипичных трудовых отношений. Однако есть и существенные особенности. При характеристике теневой экономики обычно имеют в виду, что она представляет собой, во-первых, скрытое от официального учета и налогообложения производство товаров и услуг, которое может осуществляться не только в неформальной экономике, но и в официальных государственных

Рисунок 1

Доля теневой экономики в странах мира (% ВВП)



Источник: АССА (Ассоциация специалистов в области финансов, учета и аудита) [Вислогузов, 2017].

и частных предприятиях. Во-вторых, в рамках теневой экономики искажается процесс денежного оборота и сделок во всех разрешенных законом видах экономической деятельности. В-третьих, особые масштабы злоупотреблений касаются налоговой политики, когда при помощи существующих налоговых правил происходит увод «в тень» многих доходов в самом широком диапазоне – от использования «дырок» и несогласованностей в существующем законодательстве до скрытия доходов в офшорных зонах. Отметим,

что этот аспект теневой экономики является большой головной болью российского государства, которое до сих пор не нашло эффективного способа борьбы с укрытием налоговой базы. Можно при этом отметить, что большинство судебных процессов, происходящих в настоящее время как над чиновниками, так и над представителями бизнеса, нацелено на раскрытие теневых практик ухода от налогов. Это важно еще и потому, что именно этот аспект теневой экономики является мощной питательной базой для коррупции, различных форм взяточничества.

Трудность преодоления последствий теневой экономики состоит в том, что ее участие в законодательно разрешенной, но официально не учитываемой (полностью или частично) деятельности скрывается, камуфлируется.

Так как нас в большей мере волнуют социальные аспекты теневой экономики, кратко остановимся на таких проблемах, которые стесняют работников, ограничивают их права, ставят их в зависимое положение. Уже при оформлении трудовых договоров (контрактов) (бессрочных, или временных, или эпизодических) работнику навязываются определенные условия, которые ставят его в зависимое положение, в том числе и величиной вознаграждения за труд [Заславская, Шабанова, 2002].

Особо следует отметить и существование такой практики, когда трудовой договор с работником заключен, но часть зарплаты он получает официально, через кассу, а часть «в конверте». По данным Центра социально-политического мониторинга РАГС и НХ в теневую экономику в настоящее время вовлечены 33 млн. работников или 44,8% занятого населения. По этим данным, в 2016г. 11,7% (в 2017г. – 13,6%) заявили о том, что у них не оформлен трудовой договор (не заключен контракт). 15,6% (в 2017 г. 12,5%) показали, что в их предприятиях (организациях) существует распространенная практика неофициальной выплаты заработной платы, «в конверте», минуя кассу, в чем заинтересованы не только сами работодатели (инициаторы такого распределения доходов), но и потребители этой формы оплаты труда (работники) [Покида, 2016:13; Николаева, 2017].

Есть еще одна сторона экономики, которую, на наш взгляд, неправильно относят к ее теневой составляющей.

Речь идет о законодательно разрешенной экономической деятельности, которая слабо или совсем не учитывается и не контролируется, и соответственно не облагается налогом: производство в личных подсобных хозяйствах, садовых и огороднических участках (дачах); домашнее производство для собственного потребления; строительство и ремонт собственными силами; транспортные услуги в своем хозяйстве. Например, в Дагестане 80% сельхозпродукции производится в личных подсобных хозяйствах, значительная часть продовольствия заготавливается в домашних условиях, а большая часть домохозяйств, особенно в сельской местности обходится собственными силами [Ахмедуев, 2015: 153].

На наш взгляд, отнесение этой деятельности к теневой весьма спорно. Эти виды экономической деятельности надо квалифицировать как отдельные виды *самозанятости*, которая, в принципе, тоже должна регулироваться государством. На это в последнее время обращено внимание, принят даже закон, хотя он не учитывает все многообразие и специфику работы тех, кто занят этой не учитываемой государством деятельностью. А между тем, она весьма значима – она все же вовлечена в производственный процесс, участвует в создании ВВП, создает общественно полезные продукты, товары и услуги, снижает уровень безработицы и играет позитивную роль в материальном обеспечении и выживании части населения. В настоящее время самозанятость включает в себе не только то, что производится для себя, для своей семьи, не только услуги, оказываемые близким и знакомым, но и общественно-полезную деятельность (программирование, художественное творчество, содействие организации общественных и личных мероприятий). По данным Росстата, к группе самозанятых относятся 3,9 млн. человек, из которых не по найму работают около 900 тыс., в том числе 400–500 тыс. фермеров [Мануйлова, 2017].

Самозанятость нередко приобретает форму *дополнительной занятости* (подробнее см. главу А.В. Кученковой). Число работников, имеющих дополнительный заработок, выросло с 30,4% до 35,5%. Большинство (62%) самозанятых трудиться без официального оформления. Принимаемые официально меры по выводу этих работников «из тени», в частности, принятие закона о самозанятых или рас-

ширение безналичной формы расчета, не принесли должного эффекта. Опрос занятых этой формой работы показал, что для работников важны наличие самой работы и уровень оплаты труда, чем ее официальное оформление. Доля работников, для которых статус занятости не имеет значения, выросла с 26,7% в 2016 г. до 36,8% в 2017 г. Возможность наказания за неуплату налогов и отсутствие гарантий государства по социальному и пенсионному обеспечению мало кого беспокоит.

В ряде публикаций в теневую экономику иногда неправомерно включают криминальную и иную противоправную деятельность, которую Евростат трактует как коррупцию, откаты, воровство, мошенничество, хищения, грабежи, контрабанду, наркобизнес, рэкет, рейдерство, вымогательство, сутенерство, проституцию и т.д. Вместе с тем, несомненно, что теневая экономика является одной из серьезных исходных баз криминализации общества.

Для понимания проблемы занятости особую важность приобретает анализ получившего распространение как в науке, так и политической практике понятия средний класс. Он был ответом на вопрос – а кто же в современную эпоху является основой и опорой существующих обществ взамен ушедшей в прошлое марксистской установки о рабочем классе и его союзе с крестьянством при активной поддержке интеллигенции. Такую опору, ориентируясь на опыт развитых стран, увидели в так называемом среднем классе, который занимал достойное место по ряду социально-экономических показателей, но, который в большинстве случаев рассматривается вне сферы труда, уделяя внимание скорее его результатам в виде вознаграждения за свою деятельность, приносящий определенный уровень благосостояния. Но могут ли быть показателями классовой основы гарантированный доход, уровень квалификации, (иногда включалось участие в управлении) без того, чтобы рассмотреть их первооснову – труд в его самых различных проявлениях. Поэтому не удивительно, что после взлета интереса к среднему классу и многолетней увлеченности его обоснованием исследователи обнаружили, что предложенные индикаторы определения среднего класса не работают вне анализа сферы труда. Вот что писали еще в середине 1990-х гг. немец-

кие журналисты Г.П. Мартин и Х. Шуман о тревожных процессах, наблюдавшихся в среднем классе американского общества: «Америка и в самом деле снова впереди всех, но ее гражданам приходится платить за это мучительную цену. Богатейшая и наиболее производительная страна имеет теперь крупнейшую экономику с низким уровнем зарплаты. Огромный внутренний рынок или блестящие ученые уже не являются “местными преимуществами” Америки; теперь это только дешевая рабочая сила. Ожесточенная конкуренция одарила более чем половину населения новым американским кошмаром – непрерывным упадком. В 1995 году четыре пятых всех американских рабочих и служащих зарабатывали в реальном исчислении на 11 процентов в час меньше, чем в 1973 году. Другими словами, вот уже более двух десятилетий уровень жизни огромного большинства американцев падает» [Катасонов, 2015]. По мнению экспертов, ускоряющаяся глобализация приведет к тому, что и в других странах будут проходить процессы резкой социально-имущественной поляризации населения в связи с изменением ситуации в сфере занятости, обеспеченности и гарантированности возможности получения средств для достойной жизни. Поэтому интересны данные Центра исследований швейцарского банка Credit Suisse, по расчетам которого в мире этот класс уже 2015 г. составлял 14% населения планеты (при утверждении ряда других центров, что средний класс в странах Западной Европы стал уменьшаться с 60–70% населения до 40–50%). Тем более, реальная жизнь показала, что средний класс включал в себя плохо сравнимые и нередко несопоставимые данные, особенно если это касалось доходов. О распаде среднего класса на несколько социальных уровней стали писать и другие исследователи, обнаружив серьезные различия между разными слоями этого общества. И на наш взгляд, этому способствовала ограниченная и весьма специфическая трактовка среднего класса, потому, что в той или иной степени игнорировала базовую характеристику, основу жизни людей – их занятость.

При анализе трудовых отношений обязательно следует упомянуть и то, что ряд исследователей, анализируя социальные проблемы, подчеркивает необходимость говорить об андерклассе. Суждения о его появлении и росте звуча-

ли по-разному, но сходились в одном – речь идет о «социальном дне». «Социальный вопрос становится... вопросом о месте, которое могут занять в индустриальном обществе наиболее десоциализированные пограничные слои трудящихся» [Кастель, 2009]. Об этом феномене применительно к российским условиям говорили и российские социологи [Тихонова, 2014].

Осознавая ограниченность такого подхода, была принята попытка разделить социальную структуру по уровню богатства, по уровню обладания финансовыми средствами, приходящимися на душу населения. В соответствие с этим возникло подразделение всей социальной структуры на 10 классов – начиная от самых богатых и кончая самыми бедными. Это нашло отражение в появлении таких понятий как находящиеся на уровне нищеты, самые бедные, среднеобеспеченные, зажиточные, богатые, сверхбогатые.

Но все эти (или большинство) классификации (концепций) имели один недостаток – многие из них не были «привязаны» к конкретным социальным группам и общностям, а были скорее теоретико-логическими конструктами. Поэтому при анализе социальных трудовых отношений необходимо исходить из того, что мы должны оперировать такими понятиями, которые можно соотнести с реальными явлениями и процессами и главным образом с таким термином как занятость в контексте окружающего ее социального пространства, характеризующего качество жизни.

Трансформация современных видов занятости

Мы будем ориентироваться на определение рынка труда как сферы социально-экономических и правовых отношений, в которой должны согласовываться интересы работодателя и наемных работников в целях обеспечения нормального функционирования рабочей силы и ее эффективного труда [Жокин, Шендлер, 2010].

С точки зрения совокупности различных форм трудовых отношений и соответственно форм занятости, рассмотрим предложение О.Ромашова (см. табл. 1).

Таблица 1

Сравнительная характеристика видов занятости

Вид занятости	Работодатель	Работа по найму	Продолжительность рабочего дня	Тип трудового контракта	Кто осуществляет контроль за процессом труда
Стандартная	Организация	Да	Нормальная	Бессрочный контракт	Работодатель
Нестандартная					
не на предприятии	Частное лицо либо сам работник	Да либо самостоятельность	По обстоятельствам	Контракт может быть любым или может отсутствовать	Работодатель либо сам работник
Неполная	Организация, частное лицо либо сам работник	Да либо самостоятельность	Короче установленной и общепринятой	Может быть любым контрактом	Работодатель или сам работник
Сверхурочная	Организация, частное лицо либо сам работник	Да либо самостоятельность	Дольше установленной и общепринятой	Может быть любым контрактом	Работодатель или сам работник
Временная	Организация, частное лицо либо сам работник	Да	По обстоятельствам	На определенный срок	Работодатель

Окончание табл. 1

Вид занятости	Работодатель	Работа по найму	Продолжительность рабочего дня	Тип трудового контракта	Кто осуществляет контроль за процессом труда
Случайная	Организация, частное лицо либо сам работник	Да либо самозанятость	По обстоятельствам	Разовая работа	Как правило, клиент или сам работник
Вторичная	Организация, частное лицо либо сам работник	Да либо самозанятость	По обстоятельствам, но за пределами нормальной продолжительности	По обстоятельствам	По обстоятельствам
Неформальная	Организация, частное лицо или работодатель отсутствуют	Да либо самозанятость	По обстоятельствам	Как правило, контракт отсутствует	Как правило, клиент или сам работник
Самозанятость	Работодатель отсутствует	Нет	По обстоятельствам	Контракт отсутствует	Сам работник

Источник: [Ромашов, 2003: 58].

На наш взгляд, предложенная классификация форм занятости достаточно полно описываемый, и производной от них вовлеченности людей в существующее общественное производство. В ней определяются основные индикаторы каждого вида занятости – работодателя и работника, их взаимоотношений (наличие договора, контракта), временная загруженность, а также формы контроля. Такой подход дает объемную картину по структуре сложившихся трудовых отношений, социально-экономических и правовых отклонений от стандарта и видов ответственности за результаты труда. Эту классификацию, на наш взгляд, можно принять за основу с обязательным уточнением некоторых новых тенденций как заемный труд, труд фрилансеров, особенности трудоустройства молодежи и ряд других.

Следует обратить внимание и на такую форму как дополнительная занятость к основной деятельности работника. Как показывают данные социологического исследования «Жизненный мир–2014», 18,7% заявили о регулярности и 29,5% о нерегулярности дополнительных подработок наряду с основной работой. Иначе говоря, практически каждый второй работник не реализует свои возможности и запросы на основной работе и вынужден по тем или иным обстоятельствам прибегать к мерам специфической занятости [Жизненный мир...2016:355].

Анализ реальных показателей занятости в современной России показывает различные ее комбинации как в территориальном, так и отраслевом разрезе. Так, смешанные, так называемые гибкие формы характерны в большей степени сфере услуг, торговли, жилищно-коммунального хозяйства. Расширяется их применение и в таких отраслях производства как строительство, транспорт, сельское хозяйство. Но особенно остро вопрос об их внедрении стоит в таких отраслях производства как машиностроение, обрабатывающие производства, что самым непосредственным образом связано с цифровой экономикой.

Общая тенденция в изменении трудовых отношений состоит из противостоящих друг другу направлений: с одной стороны, все более быстро трансформирующихся технологий, требующих быстрой переналадки рабочей силы в соответствие с научно-информационными потребностями про-

изводства и его модернизацией. С другой стороны, происходит постоянный процесс сокращения трудовых ресурсов под влиянием технологической и информационной революций, в процессе которой работники теряют относительную гарантированную занятость, не обладают устойчивым социальным положением.

Иначе говоря, в занятости наряду с традиционными и ранее распространенными ее видами появились деформированные, ущемленные, нестандартные формы трудовых отношений – неформальные, нетипичные, временные, неполные. В соответствие с этим, в современной экономике стали расти группы людей, которые находятся в неустойчивом, негарантированном социальном положении. Возникла потребность осмыслить этот новый аспект в развитии трудовых отношений, найти ему наименование, увидеть в них принципиально иные, новые грани социально-классовой структуры, которые, на наш взгляд, займут одно из решающих общественных сил в развитии современных обществ.

Речь идет о прекариате – феномене, который приобрел огромную общественную, политическую и экономическую значимость. Причем подчеркнем, что наша позиция состоит в том, что прекариат включает в себя (олицетворяет) самые различные специфические формы занятости многих социальных слоев (общностей). Эти слои – это часть социализированного населения, нацеленного на участие в трудовой жизни общества, на сохранение своего пусть и деформированного статуса, не утратившие социальные связи с окружающим миром, нацеленные на удовлетворение потребностей, часто выражающихся в поддержании своего достойного времени существования, но поставленные в ограничивающую их сферу трудовых и социально-экономических отношений. Особую роль имеет в нашем анализе учет и использование нравственных регуляторов в объяснении происходящих сдвигов. «Если исключить нравственно-этический фактор из социологического анализа, то нельзя будет получить объективное представление о процессе приватизации в России, также как и об октябрьском «черном вторнике» 1994 г. и о дефолте 1998 г., но и вообще об экономической трансформации России 1990-х годов» [Абалкин, 1998:173].

Научно-обоснованному представлению о реальном положении населения противостоят далеко не безобидные изобретения, вроде международного индекса счастья (МИС). Рассчитанный впервые в 2006 г. он включает в себя произвольные показатели как социологического, так и статистического характера: удовлетворенность жизнью, ожидаемая продолжительность жизни и так называемый «экологический след». Этот механический набор, примененный, например, в 2009 г. показал, что самыми «счастливыми» странами оказались Коста-Рика, Доминиканская республика и Ямайка (Россия заняла 108 место из 144 стран). К сожалению, эта мода стала популяризироваться и некоторыми российскими социологами, что, на наш взгляд, запутывает и без того сложную и противоречивую картину реального социального положения россиян, позволяя манипулировать их сознанием, уводить в сторону от оценки и путей решения актуальных и злободневных проблем. Кроме того, такая постановка вопроса имеет и нравственный аспект: понятие счастья нельзя ограничивать важными, но достаточно упрощенными характеристиками очень небольших аспектов жизни человека. И что особенно важно, такая постановка вопроса о МИС примитивизирует очень богатое по своей сущности и содержанию понятие «счастье», сводя его к таким произвольно выбранным индикаторам. И наконец, такой подход игнорирует и такую базовую основу жизни людей как их занятость, без обеспечения которой говорить о компонентах так называемого счастья просто невозможно, а также и теоретически и практически ошибочно.

Подробнее о причинах реальных социально-экономических проблем, обусловивших появление прекариата в современной ситуации, остановимся в следующей главе.

Список литературы

- Абалкин Л.И.* Выбор за Россией. М.: Изд-во ИЭ РАН, 1998.
- Ахмедиев А.Ш.* Теневая экономика: системный ресурс и фактор торможения социально-экономического развития // Вопросы экономики. 2015, № 9. с. 152–160.
- Барсукова С.Ю.* Теневая экономика: специфика фаз в условиях раздатка // Вопросы экономики, 2012, № 12. С. 133–145.

- Бобков В.Н., Вередюк О.В.* Социальная уязвимость работников и общества как результат неустойчивости занятости //Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 6 (184).
- Бутрин Д.* По месту жительства и зарплата /Коммерсантъ, 2017, 22 марта.
- Вередюк О.В.* Неформальная занятость: структура и факторы риска в России //Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 5. Экономика, 2016, вып.4. С. 33–48.
- Вислогузов В.* Теневой сектор будет расти вместе с ВВП //Коммерсантъ. 2017, 3 июля.
- В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда /Под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова. М.: Изд. Дом НИУ ВШЭ. 2014.
- Гимпельсон В.Е., Зудина А.А.* «Неформалы» в российской экономике: сколько их и кто они? М.: Изд. Дом ВШЭ. 2011.
- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И.* Жить в тени или умереть «на свету»: неформальность на российском рынке труда //Вопросы экономики, 2013, № 11. С. 65–88.
- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И.* (ред). Нестандартная занятость в российской экономике. М., 2005.
- Голенкова З.Т.* (отв. ред.). Наемный работник в современной России. М.: Новый хронограф, 2015.
- Гонтмахер Е.Ш.* Российский человеческий капитал: состояние и тенденции //Мировая экономика и международные отношения, 2017. Т. 61. №3. С. 15–24.
- Закалюжная Н.В.* Заемный труд и дистанционная занятость как основные формы нетипичных трудовых отношений //Вестник МГУ. Серия 11. Право. 2015. №4.
- Заславская Т.И., Шабанова М.А.* Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России //Социологические исследования. 2002, № 6. С. 3–17.
- Жизненный мир россиян: 25 лет спустя (конец 1980-х – середина 2010-х гг.). /Под ред. Ж.Т. Тощенко. М., 2016.
- Капелюшников Р.И.* Неформальная занятость в России: Что говорят альтернативные определения? препринт WP3/2012/04. М.: Изд. дом ВШЭ. 2012.
- Карабчук Т.С., Никитина М.В.* Динамика и структура случайной и неформальной занятости в России //Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ /Отв. ред. П.М. Козырева. М.; ВШЭ. 2011.
- Катасонов В. Ю.* Капитализм. История и идеология «денежной цивилизации». М., 2015.

- Кастель Р.* Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. /Пер. с фр., общ. ред. Н.А. Шмакко. СПб: Алетейя, 2009.
- Клеман К.* “Флексибильность по-русски”: очерк о новых формах труда и подчинения в сфере услуг // Социологический журнал. 2007. № 4. С. 75–96.
- Кокин Ю.П., Шендлер П.Э.* Экономика труда. М.: Магистр. 2010.
- Кузнецов В.И.* Методологические проблемы статистических исследований занятости. М., 1999.
- Лушникова М.В., Лушников А.М.* Курс трудового права. Т. 2. Трудовое право в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право. М., 2004.
- Мануйлова А.* Самозанятых продолжат лечить бесплатно //Коммерсантъ, 2017, 15 февраля.
- Мануйлова А.* Нестандартная занятость берет свое //Коммерсантъ, 2017, 17 октября/
- Мобильность и стабильность на российском рынке труда* /Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. М.: Изд. дом ВШЭ. 2017.
- Найденев А.С., Кривенко И.А.* Теневая экономика в условиях экономического кризиса: диагностика состояния и прогнозирование последствий //Экономика региона. 2013, № 1. С. 46–52.
- Нестандартная занятость в российской экономике* /Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. М., 2006.
- Неустойчивость занятости: международный и российский контексты.* /Гл. научный ред. В.Н.Бобков. М.: Изд-во РеалПринт. 2017.
- Николаева Д.* Теневая занятость вновь растет //Коммерсантъ. 2017, 24 августа.
- Нова ли новая Россия?* /Под ред. О.И. Шкаратана, Г.А. Ястребова; научн. консультант Д. Лейн. М.: Универ. Книга. 2016.
- Пескова Д.* Теоретические подходы к исследованию и оценке теневой экономики //Экономика и управление: научно-технический журнал. 2013. № 2. С. 49–53.
- Платонов Д.В.* Теневая экономика и трудовые отношения в условиях кризиса. М.: МГУ. 2009.
- Покида А.* «Теневой» рынок труда: состояние, особенности формирования и перспективы //Государственная служба. № 9. 2016. С. 12–17.
- Ромашов О. В.* Рынок труда: Формирование и развитие. Проблемы занятости и безработицы //Социология труда. М., 2003.
- Синявская О.В.* Неформальная занятость в России: измерение, масштабы, динамика // Экономическая социология. 2005. Т. 6. № 2.

- Скобелкин В.Н. Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н.* Трудовое процедурно-процессуальное право. Воронеж. 2002.
- Социальная статистика /Под ред. И.И. Елисеевой. М., 1997.*
- Тихонова Н.Е.* Социальная структура общества. М.: Новый Хронограф. 2014.
- Тощенко Ж.Т.* Социология труда. Опыт нового прочтения. М.: Мысль, 2005.
- Черкасов В.Е., Ваховский Е.В.* Нестандартные формы занятости в условиях постиндустриальной экономики // Вестник ПАГС. 2012. № 2. С. 205–212.
- Шкаратан О.И.* Социология неравенства. Теория и реальность. М.: Изд. дом НИУ ВШЭ. 2012.
- Betola G., Rogerson R.* Institutions and Labour Reallocation // European Economic Review. 1997. Vol.41. p.1147–1171.
- Davis S.J., Faberman J., Haltiwanger J.* The Flow Approach to labor Markets: New Data Sources and Micro-Macro Links //Journal of Economic Perspectives/ 2006. Vol.20. No 3. P. 3–26.
- Garibaldi P.* Job Flow Dynamics and Firing Restrictions //European Economic Review. 1998. Vol.42. No 2. P. 245–275.
- Haltiwanger J.* Measuring and Analyzing Aggregate Fluctuations: The Importance of Building from Micro-economic Evidence // Saint Louis Federal Reserve Bank Economic Review. 1997. January/February. P. 35–85.
- Hines A.* Getting Ready for a PostWork Future. //Foresight and STI Governance, 2019. vol. 13, no 1, pp. 19–30.
- Pissarides C.* Equilibrium Unemployment Theory. Cambridge, MA: MIT Press. 2000.
- Vosko Leah F.* Managing the Margins. Gender, Citizenship and the International Regulation of Precarious Employment. New York, 2010.
- Lehmann H., Razzolini T., Zaiceva A.* Job Separations and Informality in the Russian Labour Market. Bonn: IZA. 2011.

ГЛАВА 3. РЕАЛЬНАЯ И ФОРМИРУЮЩАЯСЯ СТРУКТУРА ПРЕКАРИАТА³

Содержание понятия «прекариат»

Итак, что же такое прекариат?

Прежде всего, отметим, что во второй половине XX века стали увеличиваться социальные слои (группы, общности), которые, хотя и имели своих предшественников, но не в таком объеме и количестве. Более того, они стали серьезно влиять на состояние и перспективы рынка труда, породив принципиально новые отношения между работником и работодателем. Когда была обнаружена специфика этих слоев, они на первом этапе осмысления этого феномена описывались и объяснялись с точки зрения определенного социально-экономического положения. Так, П. Бурдьё в 1970-е годы дан анализ сезонным работникам, занятым на виноградниках, их специфическому положению, их правам и возможностям реализовать свои жизненные планы [Bourdieu, 1998].

В работах других исследователей анализировались характерные черты таких социальных групп, как частично или не полностью занятые работники, совмещающие учебу и работу, особенности профессионального становления молодежи. Так, Д. Пинк, который один из первых обратил внимание на кардинальное изменение структуры занятости, на появление новых слоев, теряющих постоянное место работы, сформулировал свое предложение разделить всех работников на две группы: а) на «людей организации» и б) «свободных агентов». Если первые полностью подчинены тем или иным официальным стандартам трудового поведения, то для вторых на первом месте оказывается независимость от внешних (государственно-правовых и корпоративных) факторов [Pink, 2001: 54]. С такой трактовкой трудно согласиться. Если первое определение «человек организации» еще в известной мере совпадает со стандартной, формальной, типичной занятостью, то второе определение –

³ Автор – *Тощенко Жан Терентьевич*, член-корреспондент РАН, профессор РГГУ, главный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН.

свободный агент – охватывает очень ограниченный круг новых форм занятости, полностью игнорируя значительное количество трудоспособного населения, вовлеченных во временную, неполную, сезонную, эпизодическую работу, не говоря о безработных. А где их место в анализируемой Пинком структуре? Или это забота самих лиц, находящихся в деформированном социальном положении? Правда, говоря о «свободных агентах», он все же признает, что часть из них страдают от нестабильности, от отсутствия постоянной работы, социального пакета, но считая их незначительной массой – в США, по его мнению, таких людей всего 3,5 млн. [Pink, 2001:41]. По нашему мнению, это скорее всего разговор о тех представителях трудоспособного населения, которых называют фрилансерами (подробнее см. гл. 14).

В конце XX – начале XXI веков все большее и больше исследователей стали обращать внимание на те группы населения, которые были ущемлены в своих трудовых правах, ограничены в использовании социальных возможностей, часто меняли место работы и профессиональную занятость. Поэтому в их выводах часто присутствует утверждение через отрицание [Wright, 2005].

Стэндинг в своем определении прекариата также прибегает к формулировкам через отрицание – «не является», «не обладает», «не имеет», «не включен» и т.д. Такой подход серьезно ограничивает выявление сущности и содержания этого понятия, так как фиксирует только отсутствие причастности к основополагающим характеристикам существующего общества. Если же исходить из классообразующих факторов, формирующих этот социально-классовый феномен, то следует обратить внимание на то, что в первую очередь определяет его место в современной общественной структуре общества.

Английские ученые, построив стратификационную модель британского общества под прекариатом понимают самый обездоленный класс британского общества. Это самый бедный класс, обладающий самым низким уровнем социального и культурного капитала в британском обществе. В профессиональном отношении он представлен безработными, водителями фургонов, уборщиками, плотниками, сиделками, кассирами, почтовыми работниками, а также

владельцами маленьких магазинов. Исходя из такого подхода, прекариат в Англии, по подсчетам авторов, составляет 15% [Savage. 2013: 219–250].

Что касается отечественных исследователей, то при характеристике прекариата они уделяют внимание тем или иным сторонам, присущим этим социальным группам (общностям).

Во-первых, прекариат трактуется как конгломерат бесправных людей, лишенных любых социальных прав, что означает крах теории и практики социального государства. Обращается внимание на тот факт, что для этих слоев перестали существовать защита от безработицы, соблюдение социальных обязательств, гарантии по поддержке в трудных жизненных обстоятельствах [Механик, 2014].

Во-вторых, прекариат рассматривается как вид наемного труда, который охватил подавляющее количество населения и стал неотъемлемой частью всего промышленного производства, сферы культуры, образования, здравоохранения, жизненного мира многих людей [Голенкова, 2013, 2015].

В-третьих, при его определении особо выделяется и подчеркивается маргинальное положение людей, попавших в ряды прекариата, особенно работников ликвидируемых предприятий, которым не гарантируется постоянное рабочее место в рамках стандартной занятости [Бюзиков, 2014]. На наш взгляд, это не полное определение источников социальной базы прекариата – он пополняется практически из всех социальных групп в современном обществе.

В-четвертых, имеются и такие трактовки – прекариат это тот класс, который идет на смену пролетариату. Он пока класс-в-себе, но он находится на пути превращения его класс-для-себя [Мельник, 2007]. На наш взгляд, это не точное определение. Если пролетариат комплектовался в основном за счет промышленного производство, то прекариат пополняется за счет всех слоев современного общества.

В-пятых, в то же время есть точки зрения, что не надо множить мифы об «исчезновении» или «смерти» рабочего класса, потому что пролетариат в виде прекариата никуда не делся – он не просто «вернулся», а на самом деле никуда не исчезал [Бирюков, 2016].

И наконец, имеется точка зрения, что прекариат комплектуется из всех слоев населения, а не только из рабочих и молодежи – его ряды постоянно пополняет и интеллигенция, и люди умственного труда, и представители самых разных профессий [Мармер, 2009; Шкаратан и др., 2015].

Имеются и точки зрения, что нужно говорить только об определенных социальных группах прекарного труда, но говорить о прекариате как классе или не правильно или рано [Бирюков, 2016; Бусыгина, 2016: 44]

Обзор имеющихся точек зрения позволяет сделать вывод, что *прекариат – это формирующийся класс, который, с одной стороны, олицетворяет социальные слои, обладающие профессиональными знаниями, квалификацией, опытом и стремящиеся построить рациональные взаимосвязи с обществом и государством, с другой стороны, это быстро растущий слой работников нестабильного социального положения с неопределенной, флексибельной (гибкой) степенью занятости, с неустойчивыми формами распределения прибавочного продукта и произвольной оплатой труда. Они полностью или частично лишены доступа к социально-правовым гарантиям и к средствам социальной защиты и как следствие, не видят удовлетворяющих их перспектив своей гражданской (публичной) и личной (приватной) жизни.*

Добавим, что скорость и масштаб этих глобально протекающих изменений значительно выросли. Отсюда вытекает понимание *прекаризации* как процесса количественного и качественного изменения занятости, которая касается большинства населения и проявляется в постоянном воздействии объективных условий и субъективных факторов в лице работодателей, существующих правовых законов, ориентированных на беспрекословное подчинение власть имущим, осуществляющих экономическое и политическое управление.

Основные и особенные группы прекариата

Существует несколько точек зрения по поводу того, какие социальные общности, социальные группы входят в состав прекариата. По мнению Г. Стэндинга, он «состоит из множества необеспеченных людей, живущих неопределенной, негарантированной жизнью, работающих на случайных

и постоянно меняющихся местах без всяких перспектив профессионального роста» [Standing, 2011: 7–8]. Такая характеристика сближает этих людей с андерклассом, людьми приближающимися ко «дну общества», в то время как негарантированность и нестабильность занятости касается более широкого круга людей, занятых неформальной (на определенный момент оплачиваемой) работой, ограниченной во времени, не обладающей социальными гарантиями.

Имеется точка зрения, что всякий наемный труд обладает той или иной степенью и чертами прекарности. Но при таком подходе сюда можно включить все трудоспособное и экономически активное население (З.Т. Голенкова, М. Капельс). Еще одна позиция выражена В.Н. Бобковым: прекариат – все, кто включен в такие виды трудовой деятельности и трудовых отношений, которые не подпадают под понятие стандартной занятости [Неустойчивая занятость..., 2018: 6]. Ряд исследователей рассматривает прекарный труд как труд людей, нестабильно занятых, ущемленных экономически и угнетенных отсутствием социальной и правовой защиты. Их относят к издержкам развития общества, которые страдают определенными «болезнями» и поэтому должны анализироваться с позиций их устранения или уменьшения, а не с позиций перспективности их существования и повышения их роли и значимости [Федченко и др., 2016: 27]. Отказ в самодостаточности этого понятия выражен в позиции: «... прекариат является составной частью пролетариата, а неким “новым классом”», хотя признается, что «прекаризация втягивает все новые и новые общественные слои в трясину социальной нестабильности» [Бирюков, 2015: 162].

Определенную сложность при характеристике прекариата представляют разные трактовки его занятости, которые описываются как неустойчивые, нестандартные, нетипичные, неформальные и даже теньевые (подробнее см.: [Тощенко, 2018: 49–57]). Анализ таких точек зрения позволил сделать заключение: во всех этих определениях обобщающей характеристикой является *неустойчивая, негарантированная, неформальная занятость* в различных ее комбинациях.

Наши исследования Прекариат-2018 и Прекариат-2019 позволили на основе социологических данных прийти к следующим выводам.

Во-первых, к прекариату относится *часть трудоспособного населения России, занятого, по оценке МОТ, на неформальной работе, т.е. не заключивших трудовые договора*. По мнению некоторых экспертов, эти социальные группы насчитывают до 20% [Бирюков, 2015] (в нашем исследовании 14,5%) занятых в производственной и других отраслях национальной экономики. Специфика этой группы в том, что она является принадлежностью не только неформального, но и формального сектора экономики [Капелюшников, 2012: 30–32]. Эта группа ограничена в использовании своего труда, полностью или частично лишена тех прав, которыми обладают постоянно работающие сотрудники, имеющие гарантированную занятость. Доходы неформально занятых отличаются от официальных зарплат на 43–65%. По данным МОТ, если среди формально устроенных бедность в развитых странах не превышает 12%, среди неформально занятых она может достигать 35% [Мануйлова, 2017]. Члены этой социальной группы (общности) в силу своего специфического положения, как правило, не обладают социальными правами, у них нет оплачиваемого отпуска. Они не могут рассчитывать на помощь в приобретении жилья. Забота о детстве становится их личным делом, так же как и получение образования и повышение квалификации. Это дополняется тем, что у этих работников практически полностью отсутствуют возможности профессионального роста, профессиональной карьеры.

Во-вторых, прекариат в России состоит из занятых *на временной работе, фиксирующей сроки занятости до 1 года, что составляет до 10% в зависимости от сферы приложения труда*. В странах Западной Европы этот вид занятости включает в себя максимальное число работников (более 20%), в странах Азии – от 24% на Филиппинах и 67% во Вьетнаме. По данным МОТ, временные работники получают на 15–55% меньше тех, кто обладает постоянным контрактом. Каждый третий из них относится к группе прекариев, к работникам, которые живут ниже прожиточного уровня. По словам Дж. Джонсона, главы аналитического управления департамента МОТ, они практически полностью лишены полноценной социальной защиты, подвержены в большей степени рискам заболеваний и вероятности

травм в результате слабого контроля за техникой безопасности и соблюдения нормальных условий работы [Мануйлова, 2017, 17 октября]. В России это, например, ярко проявилось в так называемой рационализации труда преподавателей вузов и других учебных заведений, когда под флагом совершенствования и повышения эффективности их труда, переводят на неполную занятость с неадекватным повышением интенсивности их труда. *И главное – временная занятость становится постоянно действующей величиной, которая начинает сопровождать человека всю жизнь.* Стоит отметить, что такая ситуация – удел не только России. По данным К. Дёрре, профессора Йенского университета, «каждый третий работающий по найму в Германии находится в состоянии подвешенного или текущего прекариата» [Что желает ...2015].

В-третьих, *прекариат состоит из работающих неполный рабочий день или перебивающихся сезонными и случайными, эпизодическими подработками.* Этот феномен позволяет скрывать масштабы безработицы. В большинстве случаев люди вынужденно соглашаются работать неполный рабочий день. Причем, как показывает практика, им приходится работать больше и получать за труд меньшее вознаграждение, чем рассчитывали. Более того, многие из этой группы нередко обнаруживают, что подвергаются большей эксплуатации и самоэксплуатации, которая часто неадекватна вознаграждению. Эта группа постоянно подвергается ограничениям, вынуждающим прибегать к смене прежней и поиску новой работы. В связи с проблемой продолжительности рабочего дня (недели) стоит отметить и такую особенность: по данным Прекариат–2018 у 26% опрошенных рабочий день постоянно (и у 39,9% – иногда) превышает 8 часов. Эта группа попадает в ситуацию, когда они постоянно подвергаются самым различным ограничениям, вынуждающим их прибегать к смене прежней и поиску новой работы. Причем интенсивность такой смены мест приложения труда постоянно растет. Так, согласно данным мониторингового исследования, проведенного в Новосибирской области, если в 1995 г. только 9,2% людей несколько раз меняли место работы, то в 2013г. такой опыт имели уже 21,2% [Воловская и др., 2015]. Причем, при этой форме занятости

происходит расхищение интеллектуального богатства страны. Согласно данным всероссийского исследования «Жизненный мир–2014» (окт. 2014 г., 1800 чел., 8 регионов страны), почти 50% указали, что их образование не соответствует выполняемой работе или затруднились ответить на этот вопрос [Жизненный мир... 2016: 351].

В-четвертых, к прекариату относятся, на наш взгляд, занятые заемным трудом, который существует в двух видах – аутсорсинг и аутстаффинг. Суть его состоит в том, что посреднические фирмы нанимают работников и передают их другим фирмам, предприятиям, организациям для выполнения нужных им видов работ или оказание услуг другим заказчикам. Это принципиально новая форма занятости, которая использует рабочую силу через посредника. В этом случае работник уподобляется товару, где все имеют выгоду за исключением работника. Причем, это касается всех видов труда, в том числе высококвалифицированного. В отличие от рекрутинговых агентств, которые только предлагают те или иные вакансии, эти фирмы и набирают работников и расплачиваются с ними [Козина, 2013]. Особо отметим, что на таких принципах, но деформированных и скрытых, отмечено появление рабского труда, которое получило распространение во всем мире. По данным The Walk Free Foundation в мире насчитывается 45,8 млн. человек, живущих в рабстве, в том числе около 1 млн. в России. Поясним: под современным рабством понимается ситуация, когда один человек лишает свободы другого, включая свободу контролировать свое тело и свободу, отказаться от насильственной работы. Также учитываются принуждение к выполнению определенных обязанностей посредством угроз, насилия, злоупотребления властью и обманом с целью наживы и/или эксплуатации [Подробнее см.: Макеева, 2018].

В этой структуре следует, на наш взгляд, выделить кандидатов в состав прекариата, тех, которые находятся в пограничном состоянии, занимая промежуточное состояние, подвергаясь размыванию своей группы (общности). К ним, на наш взгляд, относятся фрилансеры и вступающая в трудовую жизнь молодежь (в основном студенческая), которая в ситуации ожидания занимает или готовится занять желаемое ею социальное положение.

Что касается *фрилансеров*, то они представляют трудно поддающуюся учету социальную группу *так называемых креативных профессий – специалистов* по информационным технологиям, программистов и др. Их нередко пытаются представить приверженцами свобододолюбивого духа, независимых от строгой и мелочной регламентации официальных (государственных, акционерных, частных) предприятий и организаций [Харченко, 2014: 57]. Но их нонконформизм, отсутствие внешнего повседневного контроля на деле оборачивается тем, что эта показная и хотя иногда в чем-то привлекательная независимость поражена теми же ограничениями, как и названные ранее группы – беззащитностью, отсутствием социальных гарантий, оставлением человека в одиночестве в случае непредвиденных жизненных обстоятельств, лишением стабильности и уверенности в будущем. Т.е. и для этой категории значимо весьма проблемное положение многих из них с точки зрения устойчивой постоянной занятости [Стребков, Шевчук, 2017].

К прекариату примыкает, на наш взгляд, часть *мигрантов*, численность которых во многих странах мира, в том числе и в России, значительна. Их положение также характеризуется как ситуация, в которой многие из них ущемлены в правах, они ниже оплачиваются по сравнению с официальными гражданами, им не гарантируются многие социальные блага. Нередко они подвергаются если не прямой, то косвенной этнической и религиозной дискриминации [Рыбаковский, 2017:56–63].

И наконец, к кандидатам в прекариат следует отнести такую проблемную группу как молодежь и особенно *студенчество*, которые претендуют на то, чтобы занять в обществе и в профессии устойчивое положение. Однако часть молодежи находится в состоянии неопределенности, соглашаясь на случайные и непостоянные виды занятости, часто ниже своих возможностей и оправданных претензий занять достойное место в жизни.

Таким образом, кардинальное изменение и рождение новых форм и видов занятости позволяет признать, что появление и формирование прекариата ведет к пересмотру прежних позиций о современной социально-классовой структуре.

Именно все эти социальные группы, образующие прекариат во всех его проявлениях, и есть ответ на вопрос вице-премьера правительства России О. Голодец, заявившей в апреле 2013 г. на XIV Международной конференции «Модернизация экономики и общества», что 38 млн. людей трудоспособного возраста работают в непрозрачных условиях, что «наш рынок труда практически нелегитимен, и лишь небольшая часть функционирует по нормальным правилам» [Голодец, 2013]. Из свыше 76 млн. трудоспособного населения такое количество россиян непонятно *где* заняты, *чем* заняты, *как* заняты, в результате чего условия жизни, их доходы не отражаются в официальных статистических данных. Иначе говоря, было официально признано наличие социального слоя, который представлен значительными социальными группами, имеющими особые характеристики, отличающими их от других признанных социальных образований. В эту группу включают тех, кто вовлечен в теневой или, как выразилась О. Голодец, «нелегитимизированный» сектор рынка труда, занят временной, эпизодической работой, вследствие чего имеет урезанные социальные права и обладает ущемленным социальным статусом. В целом эти группы образуют достаточно значительный слой во многих странах мира, достигая от 30 до 50% численности трудоспособного населения.

Таким образом, в России, как и во всем мире, в конце XX – начале XXI веков появился новый социальный класс – прекариат, который характеризуется неформальной, временной, сезонной или частичной занятостью, носящей негарантированный, нестабильный, неустойчивый, преходящий характер. Причем, необходимо отметить, что его численность постоянно растет, имеет устойчивую тенденцию к увеличению, в том числе и за счет людей, пока имеющих постоянную занятость и которых часто относят к среднему классу.

Социальные черты прекариата

Анализ статистических данных и результатов социологических исследований позволяет утверждать, что прекарные общности и группы обладают следующими чертами.

Прежде всего, неустойчивое социальное положение, ведущее к «деинтеллектуализации труда», деформации трудового процесса. Провозглашаемое гибкое использование трудовых ресурсов оборачивается для работника потерей или снижением социального положения и/или статуса. И эта угроза серьезно волнует людей. По данным Прекариат–2018, 22,5% считают, что существует реальная (полностью и частично) возможность лишиться работы. А если к этому добавить, что 15% хотят сменить работу, а 31% находятся в состоянии неопределенности, то очевидно: от этой общности трудно и даже невозможно ожидать творчества, повышения эффективности производства, роста производительности труда.

В настоящее время в российской экономике сложилась ситуация, когда люди по своим потенциальным возможностям и способностям достойные претендовать на соответствующую занятость, вынуждены соглашаться на менее оплачиваемую и непрестижную работу. Возникает статусный диссонанс. Ему подвержено значительное количество людей, которые во все большей мере работают не по полученной специальности. Прекариат в значительной мере депрофессионален, ему присуща частая смена мест приложения труда, и это не внутренняя потребность, а навязанное неолиберальной экономикой поведение. А как может быть иначе, если при изменении места работы у 48,9% изменилась и профессия. А это означает, что человек вынужден осваивать новые навыки, иные профессиональные качества. Не все благополучно и на новом месте работы – ею не удовлетворены 22% от тех, кто сменил работу. Диссонанс характерен для молодежи, которая начинает жизненный путь и вынуждена соглашаться с предложенными условиями, но в то же время с надеждой, что это кратковременное явление, имеющее ситуативные издержки. Уже в этом случае в сознании группы закладывается ощущение несправедливости.

Не менее важна характеристика социальной незащищенности прекариата, лишение его социальных гарантий. Это проявляется, прежде всего, в неудовлетворенности оплатой труда: доход у прекариата нестабилен, случаен, колеблется в зависимости от обстоятельств. Не удивительно, что 50,3%

сказали о низкой оплате труда и 16,3% – о неясности в его оплате. Прекариат лишен гарантий по охране здоровья, помощи в обучении детей, в организации отдыха. Как правило, эти люди не устаиваются не только регулярных, но и эпизодических поощрений. По данным исследования, 50,3% заявили, что им не гарантируется оплата труда во время вынужденной остановки работы, 34,3% – уход за ребенком, каждому пятому отпуск или возможность отгула при необходимости (23%) и оплата больничных листов (22,8%). Статус временного работника освобождает работодателя от затрат на содержание трудовых ресурсов, сокращает издержки, повышает доходность и главное (мечта неолибералов) перекладывает заботу о нынешнем положении и о будущей жизни на самого работника «в целях формирования у него самостоятельности, ответственности и конкурентоспособности». Прекариат, как правило, не имеет правовой защиты (или она минимальна, урезана). По данным всероссийского исследования (1207 чел., в возрасте от 18 лет, 12 регионов, 2012 г., РГГУ), только 20,2% признали, что их работа по найму и/или дополнительная работа была официально оформлена трудовым соглашением с работодателем или уполномоченным им органом.

Прекариат лишен перспективы, не видит будущего. Надежду на улучшение жизни в ближайшем будущем выразили 44,8% опрошенных, при отрицании такой возможности у 22,9% и при 32,3% (каждый третий) затруднившихся с ответом. На деле это означает отказ практически каждого второго от профессиональной карьеры, от профессионального роста, от жизненной перспективы. Признание и отказ от этой установки в жизни дополняется тем, что отсутствие уверенности в будущем переносится и на членов семьи, на ближайшее окружение. Несмотря на различие в целях добиться хотя бы какой-нибудь занятости, у всех представителей прекариата есть нечто общее – ощущение и понимание того, что их работа в большинстве случаев вынужденная, случайная, ненадежная.

При определении имманентных черт прекариата его положение характеризуется поразительным обстоятельством: многие из тех, кого относят к прекариату, ни разу не видели своего работодателя, не знают, кому принадлежат органи-

зации или предприятия, на которых они работают, не знают их планы по развитию или существованию, ни их будущее. Это положение, отличное от пролетариата, делает прекариат абсолютно отстраненным от всякого влияния и воздействия на органы, которые руководят ими.

Место прекариата в социально-классовой структуре общества

Прежде всего, определим место и соотношение прекариата с другими социальными группами (общностями) на современном этапе развития человечества.

В научной литературе имеются различные трактовки этой проблемы. Одной из них, достаточно четко выраженной, является утверждение Г. Стэндинга, что современная классовая структура приобретает следующие очертания. На вершине классовой пирамиды располагается элита – незначительный слой «абсурдно богатых» граждан, способных навязать свои решения любому правительству». Затем следует «салариат» (от англ. salary – зарплата), который характеризуется стабильной занятостью и полным рабочим днем. Он обладает такими атрибутами социального благополучия как оплачиваемый отпуск, пособия, будущая пенсия. Далее следуют «профессионалы-техники», обладающие определенными знаниями и опытом, которые позволяют выступать на рынке в качестве независимых работников, не обременяющих себя «стандартными трудовыми отношениями». Четвертая группа – это классический пролетариат, ядро старого рабочего класса, который переживает упадок и потерю чувства солидарности. И под этими четырьмя классами располагается быстро растущий новый класс – прекариат, который состоит из множества необеспеченных людей, живущих неопределенной, негарантированной жизнью, работающих на случайных и постоянно меняющихся местах без всяких перспектив профессионального роста [Standing, 2011: 7–8].

С такой классификацией социально-классовой структуры трудно согласиться. И не только потому, что, во-первых, нет единого основания для построения такой структуры: в одном случае он говорит о форме занятости, в другом –

о форме использования знаний, в третьем – о социальном положении. Во-вторых, к элите он относит только по размеру богатства и ее влиянию на политическую власть. В-третьих, он никак не упоминает и не говорит о среднем классе, хотя согласно его подходу на это звание могут претендовать и салиариат, и техники-профессионалы и даже частично пролетариат. В-четвертых, он, характеризуя прекариат, к нему относит и такие специфические слои, которые многие исследователи называют андерклассом – деклассированными, люмпенизированными группами, фактически олицетворяющими деградированное социальное положение.

Рыхлость и неопределенность сущностных черт прекариата приводит его к такому выводу, что занятость является не основной, а лишь одной из характеристик его положения наряду со специфическими формами получения средств существования и отсутствием профессиональной идентичности. Поэтому мы согласны с критикой Г. Стэндинга, когда ему предъявляют претензии, что все его характеристики прекариата сводятся к тому, чтобы доказать, что он *не является, не обладает, не имеет, лишен и т.д.* С такими ключевыми характеристиками «нового класса», построенными на отрицании, трудно согласиться [Бирюков, 2016].

Нет определенности в выявлении сущности и места прекариата в современной социально-классовой структуре и у других исследователей, которые стали оперировать этим понятием. Применяя его, Р. Сеймур утверждает, что «ни одна из приведенных Стэндингом характеристик «прекариата» не является фундаментальной для классового анализа в марксистском понимании [Seymour, 2012]. Но в мире существует не только марксистский подход – есть и другие определения класса, которые могут быть основанием иного подхода к его определению, открывать новые, иные качественные его характеристики. Другое дело, что Стэндинг не всегда последователен в своей логике при определении прекариата и его исторической миссии. Так, например, так как Стэндинг не относит прекариат к пролетариату, то непонятно, кому он противостоит, так как классы определяются с точки зрения их социального отношения к другим классам в отличие от пролетариата [Райт, 1980]. Желание Стэндинга провести четкую грань между пролетариатом и прекари-

атом отражает не совсем понятную специфику, которая возможно присуща некоторым группам рабочей силы на производстве в западноевропейских странах и поэтому страдает европоцентризмом.

Вместе с тем, трудно согласиться с мнением, когда прекариат рассматривают как составную часть пролетариата, хотя бы потому, что черты прекариата присущи не только рабочему классу, но и многим другим социальным группам и общностям в сфере производства, науки, образования, культуры и здравоохранения [Бирюков, 2016].

Что касается других попыток определить место прекариата, то они или незначительны, или его многие показатели включаются в анализ среднего класса при его классификации на высший, средний и низший средний слой. Именно в последний нередко включают тех, кого мы относим к прекариату, так как именно этот слой подвергается размыванию, что и показали результаты социологических исследований, проводимых Институтом социологии РАН [Средний класс в современной России, 2016].

Говоря о резком ухудшении ситуации на рынке труда в условиях происходящего экономического и финансового кризиса, роста безработицы, снижения уровня благосостояния во многих экономиках мира, ряд исследователей предпочитает говорить о прекаризации труда как о процессе, который проявился в условиях тотального господства принципов «политической экономии неопределенности» (З. Бауман) и введения новых мер жесткой экономии. Именно процесс прекаризации показывает всю глубину социальной нестабильности, непредсказуемости дальнейшего развития многих обществ [Шкаратан и др., 2015].

При рассмотрении места прекариата в социально-классовой структуре общества следует остановиться на *соотношении понятий прекариат и андеркласс*.

При анализе структуры прекариата обращаем внимание на попытки его расширительного толкования. Это выражено в том, что в поиске возможных кандидатов в состав прекариата неоправданно начинают включать в его состав все обездоленные слои общества, т.е. тех людей, которых в других классификациях относят к *андерклассу*, т.е. к люмпенизированным слоям, и которые в значительной степени

утратили, а иногда стремятся утратить социальные связи с обществом. Так, Д. Коупленд в своей книге «Поколение X» в состав этой группы включает молодежь, обладающей высоким уровнем апатии и низким уровнем знаний, путешествующей по континентам и странам в поисках определенного смысла жизни и пробивающихся случайными заработками. Назвав их «космической беднотой», он пытается обосновать их поведение бунтом против образа жизни и ценностей среднего класса, подчеркивая в основном субъективные факторы, с чем трудно согласиться, так как на такое поведение влияют и объективные условия существующих социально-экономических и социально-политических отношений [Коупленд, 1998].

В некоторых исследованиях в качестве одной из причин «массового появления такой страты (прекариата) в России называют «одичание» населения, отсутствие у него базовых знаний, без которых немислим постиндустриальный мир – знание иностранных языков, углубленного изучения какой-либо профессии, отсутствие навыка выстраивания горизонтальных связей» [Что желает молодежный прекариат России, 2011]. Такие безответственные суждения отражают тот факт, что его авторы смешивают и пытаются свое слабое знание реальности выдать за саму реальность. Или, по крайней мере, некоторые проблемы становления и развития части молодежи (в самом деле реально существующие) перенести на всех молодых людей, вступающих в трудовую и повседневную жизнь.

В андеркласс включаются и такие социальные группы как бомжи, поведение которых уже не связано со стремлением добиться устойчивого социального положения [См. например, Шляков, 2017]. Сюда же можно отнести нищих, бродяг, попрошаек, проституток и др. пауперизированных слоев, которые ведут приспособленческую жизнь, в основном, направленную на добычу пропитания по разным случайным обстоятельствам и обеспечение крыши над головой [Дадаева, Спиридонова, 2017]. Поэтому попытки включение этих социальных групп в прекариат имеет далеко идущие последствия – с таким «хвостом» трудно говорить о нем как о классе, находящемся в становлении своей сущности и своего содержания [См. например, Гонтмахер, 2017].

Именно, то, что прекариат – это достаточно активный социальный слой общества, говорит о том, что он при всех невзгодах сохраняет социальные качества, стремится занять и отстоять право на достойную жизнь при всех имеющихся ограничениях и ущемлениях, решить возникшие производственные и личные проблемы. И именно эта социальная позиция делает его кандидатом на название класса и четко отделяет от того слоя, который относят к пауперизированным слоям – андерклассу.

Список литературы

- Бирюков А.А.* Появление прекариата или возвращение пролетариата? // Социологические исследования. 2015. № 10.
- Бизюков П.* Что такое прекариат? // Газета.ру, 2014, 1 мая.
- Бусыгина И.М.* Прекариат: новый вызов для современных обществ и его концептуализация (Размышления над книгой Г. Стэндинга) // Общественные науки и современность, 2016, № 3. С. 34–45.
- Воловская Н.М., Плюснина Л.К., Русина А.В. Иноземцева А.В.* Незанятое население и самозанятость в сибирском регионе // Социологические исследования, 2015, №5.
- Голенкова З.Т.* Прекариат как новое явление в современной структуре / Наемный работник в современной России / отв. ред. З.Т. Голенкова М.: Новый хронограф, 2015.
- Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В.* Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая наука и социальная практика. 2013, № 3.
- Голодец О.* 38 миллионов трудоспособных россиян заняты непонятно чем // Российская газета, 2013, 3 апреля.
- Гонтмахер Е.* Российский человеческий капитал: состояние и тенденции // Мировая экономика и международные отношения. 2017, т. 61, №3.
- Дадаева Т.М., Спиридонова К.М.* На обочине жизни: феномен маргинала в городской среде // Социологические исследования, 2017, № 12.
- Жизненный мир россиян: 25 лет спустя (конец 1980-х – середина 2010-х гг.).* / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М., 2016.
- Истомин В.* Кризис и безработица угрожают стране социальным взрывом // Версия, 2015, №3:17.
- Капелюшников Р.И.* Неформальная занятость в России: Что говорят альтернативные определения? М.: ВШЭ, 2012.

- Козина И.М. Работники заемного труда //Социологические исследования, 2013. №5.
- Коупленд Р. Поколение X: Сказки для ускоренного времени / *Generation X: Tales for an Accelerated Culture* (1991, рус. перевод 1998).
- Макеева А. Не по своей воле /Коммерсантъ, 2018, 23 января.
- Мануйлова А. Нестандартная занятость берет свое /Коммерсантъ, 2017, 17 октября.
- Мармер Э. Что такое прекариат //Neue Ztiten. 2009. N 05.
- Мельник Е. Прекариат всех стран, соединяйся! //Еженедельник 2000 – Свобода слова, 2007 №48, 30 ноября – 6 декабря.
- Механик А. Униженные и оскорбленные современного мира // Эксперт, 2014, №1.
- Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения / гл. науч. ред. В.Н. Бобков. М.: РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2018.
- Рыбаковский Л.Л. Функции и последствия миграционных процессов // Социологические исследования. 2017. №10. С.56–63.
- Средний класс в современной России. Опыт многолетних исследований. /Под. ред. М.К. Горшкова, Н.Е. Тихоновой. М., 2016.
- Стрелков Д.О. Шевчук А.В. Трудовые ценности самостоятельной и организованной занятости //Социологические исследования, 2017. № 1. С. 81–93.
- Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: 2014.
- Тоценко Ж.Т. Прекариат: новый социальный класс //Социологические исследования. 2015, №16. С. 3–13.
- Федченко А.А., Колесникова О.А., Дашкова Е.С., Дорохова Н.В. Неформальная занятость: теоретические основы, исследование, прогноз. Воронеж: Воронежский ЦНТИ – филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2016.
- Харченко В.С. Образ жизни российских фрилансеров: социологический анализ //Социологические исследования. 2014. № 4. С. 54–63.
- Шкартан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) //Социологические исследования. 2015, № 12. С. 99–110.
- Шляков А.В. Бродяжничество как социально явление. //Социологические исследования. 2017, № 8.
- Что желает молодежный прекариат России? //Facebook. 29/01/2011 www.chaskor.ru/article/chego_zhelaet_molodezhnyy...
- Bourdieu P., Le precarite est aujourd'hui partout (Precariousness is Everywhere Novadays) //Contre-feux. Paris. 1998. pp.96–102.

- Gorz A.* Farewell to the Working Class: An Essay on Post-Industrial Socialism. London. 1982.
- Hardt M., Negri A.* Empire. Cambridge, MA, 2000.
- Pink D.* Free Agent Nation: How America's New Independent Workers Are Transforming the Way We Live. New York: Warner Books. 2001.
- Savage M.* A New Model of Social Class? Findings from the BBC's Great British Class Survey Experiment // Sociology. 2013. № 2 (47). С. 219–250.
- Seymour R.* We are All Precarious – On the Concept of the “Precariat” and its Misuses. 2012.
- Standing G.* The Precariat: The New Dangerous Class. L. and N.Y.: Bloomsbury Academic. 2011.
- Wright E.O.* Approaches to class analysis. UK: Cambridge University Press. 2005.

ГЛАВА 4. КРИТЕРИИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРЕКАРНОЙ ЗАНЯТОСТИ⁴

Обзор определений критериев прекарной занятости

Международная организация труда выделяет следующие критерии прекарной занятости: а) *по типу контрактных соглашений*, которые подразделяются на ограниченный срок контракта (контракт на фиксированный срок, контракт на короткий срок, временный, сезонный, поденный и случайный труд) и по природе трудовых взаимоотношений (многосторонние и скрытые отношения найма, фиктивная самозанятость, субподряды и агентские контракты), б) *по неустойчивым условиям труда* (низкая заработная плата, слабая защищенность от прекращения трудовых отношений, отсутствие доступа к механизмам социальной защиты, отсутствие или ограничение доступа для работников к реализации своих прав на рабочем месте (см.: Конвенция МОТ № 175 «Конвенция 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени» (ратифицирована в 2016 г.).

Однако, несмотря на многочисленность публикаций, посвященных прекаризации занятости, в научной литературе не выработано единого подхода к определению и измерению этого явления. И если на уровне теоретических рассуждений определения прекаризации имеют много общего (как правило, речь идет о неустойчивости занятости, которая проявляется в неопределенности, нестабильности «характера и длительности найма, условий труда, вознаграждения, перспектив карьерного продвижения и социальной защищенности» [Гасюкова и др., 2016]), то на эмпирическом уровне объекты исследования и наборы индикаторов существенно варьируются. Тем не менее, можно выделить как минимум **два основных подхода** к измерению прекаризации занятости (подробный обзор предпринят в [Кученкова, 2019]).

В рамках **первого** к неустойчивой, прекарной занятости относят отдельные *виды нестандартной занятости* (не-

⁴ Авторы: *Анисимов Роман Иванович*, кандидат социологических наук, доцент; *Кученкова Анна Владимировна*, кандидат социологических наук, доцент; *Тощенко Жан Терентьевич*, член-корреспондент РАН, доктор философских наук, профессор; *Шевченко Ирина Олеговна*, кандидат исторических наук, доцент. Все – РГГУ.

формальная, случайная, временная, неполная, сезонная, самозанятость и др.) [Тощенко, 2018; Бобков и др., 2016; Анисимов, 2019; Brady, Biegert, 2017; Precarious ..., 1998; Precarious ..., 2016; Cranford et al., 2003]. И соответственно к прекариату причисляют группы работников, представляющих эти виды занятости. В этом случае ключевыми признаками прекаризации выступают: отсутствие трудового договора, его ограниченность по времени, занятость не на полный рабочий день, самозанятость, а также различные формы заемного труда.

Российские исследователи, придерживаясь классификации МОТ, с учетом российской специфики, выработали следующие индикаторы неустойчивой занятости. *По сроку контракта*: случайный труд, сезонный труд, поденный труд, занятость в период испытательного срока, временная занятость, занятость на условиях срочных трудовых договоров. *По природе трудовых взаимоотношений*: занятость на основе устной договоренности, неформальная занятость, вынужденный характер трудовых отношений, занятость в результате мошеннических действий, занятость на условиях гражданско-правовых договоров, многосторонние отношения найма, скрытые отношения найма, фиктивная самозанятость, дистанционная занятость, самозанятость, занятость в ЛПЗ. *По неустойчивым условиям труда*: заработная плата ниже прожиточного минимума, слабая защищенность от прекращения трудовых отношений, отсутствие доступа к механизмам социальной защиты, отсутствие или ограничение доступа для работников к реализации своих прав на рабочем месте [Неустойчивая занятость..., 2018: 78–79]. На основе выделенных критериев авторы оценивают общую численность неустойчиво занятых в экономике России в 2016 г. в 75,8% или 54 873,9 тыс. человек [Неустойчивая занятость..., 2018: 97].

В исследованиях, сравнивающих разные виды занятости, неоднократно показано, что и за рубежом, и в России различные виды нестандартной занятости чаще сопряжены с отсутствием социальных гарантий и правовой защищенностью, с нестабильным объемом работы и заработком, что и выступает аргументами в пользу прекаризованности подобных трудовых отношений. Если занятость по бессрочному договору, на полный рабочий день, по найму рассма-

тривается как наиболее устойчивая, то другие виды занятости сравниваются по степени неустойчивости. Например, в странах Европы в наименее выигрышном положении оказываются те, кто трудится на условиях временной занятости [Precarious Employment..., 1998], в Канаде – по временному договору на неполный рабочий день [Cranfordetal., 2003].

Ограничением подобного подхода является то, что он не позволяет учитывать внутреннюю неоднородность групп работников, представляющих один и тот же вид занятости по условиям трудовой деятельности. Во-первых, «стандартная» занятость не гарантирует высокое качество рабочего места и наоборот, например, «внешне формальный найм может быть неформальным по сути» [Барсукова, 2002: 4–5]. В этом случае уместнее говорить о разной степени неустойчивости, прекаризации трудовых отношений. Во-вторых, пересечения видов нестандартной занятости, тот факт, что они могут сочетаться одновременно (например, формальная и неполная) осложняет оценку масштабов распространенности прекаризации, так как невозможно механически суммировать доли нестандартно занятых. В-третьих, работники, занятые на объективно невыгодных, неустойчивых условиях неоднородны по субъективному восприятию своего положения. Поскольку работа на внешне «плохих» условиях может выступать альтернативой безработице (и возможности заработать хоть что-то, первым шагом на пути к поиску другого места работы с более выгодными условиями), быть добровольной и предоставлять существенные выгоды с точки зрения работника в определенных жизненных ситуациях. Например, для отдельных социальных групп (студенты, матери с маленькими детьми, имеющие проблемы со здоровьем) давать возможность трудиться на условиях гибкого графика; для фрилансеров, декларирующих более высокие ценности автономии и самореализации в труде, давать попытку их реализовать особенно в сферах оказания высококвалифицированных услуг, не требующих посредника в виде организации.

Второй подход к изучению прекарной занятости подразумевает её измерение *на индивидуальном уровне* – для каждого работника на основании характеристик и условий его занятости и работы с помощью специализированных вопросников. На основе нескольких индикаторов констру-

ируется индекс прекаризации, значения которого вычисляются для каждого работника (вне зависимости от вида его занятости).

В научной литературе предложены различные варианты реализации этого подхода [Vives et al., 2015; Tangian, 2007; It's More ..., 2013; Кученкова, Колосова, 2018]. Например, индекс, предложенный в [Tangian, 2007], основан на трех ключевых измерениях: зарплата (низкий уровень, несправедливый размер), нестабильность занятости (продолжительность работы у одного работодателя, субъективное ощущение высокого риска потери работы, частое некомфортное самочувствие на работе), перспективы и возможность трудоустройства в будущем (субъективная оценка карьерных перспектив, возможности для повышения квалификации и др.).

Другой вариант индекса прекаризации [Vives et al, 2015] включает шесть основных признаков: неустойчивость занятости (не бессрочный договор, непродолжительность работы у одного работодателя), зарплата (низкая, не позволяющая покрывать базовые нужды, непредвиденные расходы), ограниченность социальных прав и гарантий (их мало или нет), невозможность реализовать трудовые права (на больничный, выходные, отпуск), отсутствие защиты в форме коллективного договора (индивидуальный контракт в противовес коллективному), субъективное чувство уязвимости (плохое обращение со стороны руководства, эбьюзинг, психологический дискомфорт).

Каждый из таких индексов основан на определенном наборе индикаторов. Часть из них касается *«объективных характеристик занятости»*: вид занятости (по срочному трудовому договору, временная, без трудового договора и др.), специфический стаж (низкая продолжительность работы на текущем месте), отсутствие прав и соц. гарантий (оплачиваемый отпуск, больничный, мед. страховка и др.), зарплата (низкая, «серая», нефиксированная). В перечень индикаторов включаются и *субъективные оценки работником собственного положения*, в том числе: некомфортное самочувствие на работе, чувство уязвимости, незащитности перед руководством, страх потери работы и др. Тем самым признаками прекаризации выступают не только условия занятости, но и личное отношение работника к ним.

Попытки реализовать измерение прекаризации на индивидуальном уровне иногда приводят исследователей к чересчур узкому набору индикаторов (например, сокращение заработной платы за последний год и вынужденный неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя [Вередюк, 2013]) или наоборот слишком большому, пытающемуся охватить все стороны жизни работника и размывающему понятие прекаризации (нестабильность занятости, организационный, социальный, финансовый ресурсы, самооценку социального статуса [Шкаратан и др., 2015]).

Степень прекаризации занятости на индивидуальном уровне можно оценивать как *количество признаков неустойчивости занятости* работника (этот принцип был реализован в исследованиях [Шевченко, Шевченко, 2019; Кученкова, Колосова, 2018]). Такой способ конструирования индекса позволяет говорить о разном *уровне прекаризации*, выделять «ядро» и «периферию» прекариата. Набор признаков может корректироваться в соответствии с теоретическими предпосылками и возможностями используемой базы данных. При включении не только характеристик условий занятости работника, но и субъективного восприятия им этих условий как добровольных или вынужденных, целесообразным представляется построение классификации работников на основании *сочетания значений* двух признаков: уровень неустойчивости занятости и субъективная оценка своего положения (удовлетворенность условиями занятости, (не)желание сменить место работы и др.).

В целом рассматриваемый подход позволяет в некоторой степени учесть, что нестандартная занятость может носить добровольный или вынужденный характер, отделить ситуации, когда неустойчивая занятость является для человека альтернативой безработице от случаев, когда она воспринимается как рискованная, ухудшающая положение и статус. Однако, при таком подходе есть и свои *ограничения*: недостаточно данных статистики, требуется проведение анкетных опросов и последующая экстраполяция выводов на все работающее население (которая может приводить к некоторым смещениям в оценках масштабов прекаризации); со стороны исследователей сохраняется большой волюнтаризм в выборе индикаторов (некоторые из предлагаемых методи-

ческих решений содержат совершенно разные наборы индикаторов); включение «субъективных» индикаторов затрудняет выработку адекватной социальной политики, так как сложнее «вычленять» среди занятых тех, кто находится в ущемленном, прекаризованном положении и нуждается в помощи, поддержке, защите.

Обобщая анализ предложенных критериев определения неустойчивой занятости, считаем необходимым дополнить ее таким важным индикатором как нестандартное рабочее время. На наш взгляд, именно флексибилизация рабочего времени наемного работника со стороны работодателя является российской спецификой реагирования на изменяющуюся рыночную конъюнктуру. Российский работодатель предпочитает не сокращать работников в случае падения спроса на продукцию, так как это связано с дополнительными денежными расходами, а переводить их на неполный рабочий день или отправлять в неоплачиваемые отпуска. Также, в случае роста спроса, работодатель находит дополнительные ресурсы рабочей силы в собственных работниках, загружая их дополнительной работой, а не набирая «со стороны». Иллюстрацией этого явления является постоянная низкая официальная безработица, уровень которой не меняется ни при росте, ни при падении российской экономики.

В нашей работе за основу выделения критериев precarious занятости мы взяли нестандартную занятость, которая определяется как отклонение от стандартной, под последней же понимается «занятость *по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации, под непосредственным руководством работодателя или назначаемых им менеджеров*» [Федченко и др., 2016: 28]. Такой выбор обусловлен следующими причинами. Во-первых: большинство критериев нестандартной занятости совпадает с большинством критериев неустойчивой занятости [См.: Неустойчивая занятость...2018; 53], во-вторых сама концепция неустойчивой занятости выросла вследствие распространения нестандартных форм труда, в-третьих, на наш взгляд нестандартная занятость обуславливает большинство характеристик неустойчивой занятости, относящихся к не-

устойчивым условиям труда, разобранным выше. Однако, несмотря на все вышеперечисленное, сам термин «нестандартная занятость» является не очень удачным по ряду причин. Во-первых, трудовой кодекс России включает в себя ряд статей, касающихся нестандартной занятости, и таким образом она уже является определенным «стандартом». Во-вторых, нестандартная занятость, как большинство определений, начинающихся с отрицательной частицы, имеют коннотацию с девиантным, отклоняющимся явлением, что на наш взгляд, дает ложный взгляд на проблему прекарной занятости. Рост неопределенности и нестабильности в трудовых отношениях является их основной тенденцией, а не отклонением и девиацией. В-третьих, термин нестандартная занятость не дает качественную оценку. Рост нестандартных трудовых отношений отчасти связан с технологическими и управленческими инновациями и является объективной характеристикой технологического развития, однако в этом термине не заложена оценка последствий этого развития. Мы же предполагаем, что рост неопределенности в трудовых отношениях влечет больше негативных последствий для наемных работников, чем позитивных.

Именно поэтому, мы используем понятие «прекаризованная занятость», оно на наш взгляд шире, глубже и точнее отражает действительность, чем нестандартная занятость.

Таким образом, основой выявления количества работников с прекарной занятостью будет выявление численности работников с *нестандартной занятостью*, для которых характерно «нестабильное социальное положение, неопределенная, флексибиальная (гибкая) степень занятости, неустойчивые формы распределения прибавочного продукта и произвольной оплатой труда. Они полностью или частично лишены доступа к социально-правовым гарантиям и к средствам социальной защиты и, как следствие, не видят удовлетворяющих их перспектив гражданской (публичной) и личной (приватной) жизни» [Тоценко, 2018: 81].

Исходя из этого определения, мы выработали следующие индикаторы прекарной занятости. 1. *Наличие/отсутствии договора* (формальная занятость – *неформальная*

*занятость*⁵); 2. *Тип занятости*(постоянная, временная (срочные договора до года), сезонная (определенный период времени меньше года), эпизодическая (работа от случая к случаю), работа по договорам ГПХ); 3. *Продолжительность рабочего времени*(стандартная продолжительность (31–40 часов в неделю), *нестандартная продолжительность (неполная занятость – 30 часов и меньше, недозанятость, сверхурочная работа – 41 час и больше)*); 4. *Место работы* (основная работа, *дополнительная работа*); 5. *Тип найма* (прямой – непосредственный найм работодателем, и *косвенный, опосредованный найм на работу (заемный труд – аутстаффинг, аутсорсинг)*).

Опыт расчета коэффициента precariousности

В данном параграфе была поставлена задача разработки коэффициента precariousности различных групп работников на основе материалов исследования, проведенного в июне–июле 2018 г. Методом формализованного интервью был проведен опрос трудоспособного населения России ($n=1200$, выборка репрезентативна по возрасту, полу, месту жительства, социально-профессиональным группам⁶. Расчет эмпирических параметров квот для поиска и отбора респондентов осуществлен интервьюерами с учетом доли занятого населения (пропорционально) в возрасте 18 лет и старше: 1) по федеральным округам; 2) по типам 5-ти поселений; 3) по социально-профессиональному составу.

Существующие различные теоретико-методологические подходы к изучению и исследованию критериев precariousности работников также разнообразны. Мы выделили и использовали наиболее существенные индикаторы (признаки precariousности), маркирующие работников на рынке труда.

В предложенной И.О. Шевченко методике расчета коэффициента precariousности (КП) было применено 7 индикаторов (признаков precariousности), на которые ориентировались в рас-

⁵ Жирным курсивом выделена прекаризованная занятость.

⁶ Полевой этап исследования проведен Центром социального прогнозирования и маркетинга под рук. Ф.Э. Шереги по инструментарию, подготовленному исследовательским коллективом РГГУ. Подробнее о данном исследовании см. Введение.

четах: 1. Оформление труда *без договора* или с договором *не более чем на 1 год*; 2. Полное несоответствие образования работе; 3. Переработка (более 8 часов) *постоянная*; 4. Подработка в своей или сторонней организации (*регулярная* или *нерегулярная*); 5. Зарплата в конверте (*систематическая* или *иногда* случающаяся); 6. Смена работы за последние 3 года *более 1 раза*; 7. *Невозможность* влиять на важные решения в своей производственной организации.

При одновременном наличии 3 и более признаков мы относим респондента к группе прекариев. Из всей выборки в 1200 человек прекариев было выделено 403 человека (33,6%). По количеству одновременно присутствующих признаков прекарии распределились следующим образом (см. табл. 1).

Таблица 1

Количество признаков прекарности и количество работников

Количество признаков прекарности	Количество респондентов	% от всех прекариев
3	231	57,3
4	104	25,8
5	48	11,9
6	17	4,2
7	3	0,7
Всего	403	100,0

Источник: Прекариат-2018.

Каждый из 7 признаков имеет свой удельный вес в общей суммарной прекарности. Удельный вес признака – его доля в общей оценке прекарности, принятая за единицу. Для оценки этого веса сравнивалась доля носителей данного признака в группе прекариев с аналогичной долей во всей выборке. Так, *оформление трудовых отношений без договора или с договором менее чем на год* в подвыборке прекариев встречается в 2,38 раза чаще, чем в целом по выборке, а *подработка в сторонней организации* только в 1,57 раза чаще. В среднем все признаки у прекариев встречаются в 2 раза чаще, чем в общей выборке. Пропорционально отно-

сительной частоте встречаемости был рассчитан и удельный вес каждого признака таким образом, чтобы в сумме общий вес семи признаков равнялся 1. Соответственно, в целом по выборке КП = 1, в группе из 797 человек «среднего класса» КП = 0,5. Иными словами, в среднем, у среднего класса все признаки встречаются вдвое реже, чем в среднем по общей выборке (то есть для группы прекариев среднее значение коэффициента precariousности равно 2) (см. табл. 2).

Руководствуясь этим принципом, возможно взять любую подвыборку и сравнить по средней частоте встречаемости 7 precariousных признаков, насколько чаще или реже они встречаются по сравнению с общей выборкой. Если значение КП

Таблица 2

Прекарии: относительная частота встречаемости и удельный вес отдельных признаков⁷

Индикатор (признак precariousности)	Частота встречаемости признака ⁸	Удельный вес признака в общей precariousности
Безоговорное оформление	2,38	0,17
Смена работы >1раза	2,74	0,20
Постоянная переработка	1,89	0,14
Несоответствие образования работе	1,92	0,14
Зарплата в конверте	2,15	0,15
Подработка в сторонней организации	1,57	0,11
Не-влиание в организации	1,39	0,10
Сумма всех частот	14	1,00
в среднем	2,0	

Источник: Прекариат-2018.

⁷ Чем чаще признак встречается в выборке прекариев, тем он «сильнее». Чтобы оценить «силу» каждого из 7 признаков precariousности, необходимо рассчитать удельный вес каждого, который является производным от его частоты встречаемости. Частное от деления частоты встречаемости признака на сумму всех частот, которая равна 14 и есть удельный вес признака в общей precariousности.

⁸ Частота встречаемости признака означает, во сколько раз у прекариев он встречается чаще, чем в среднем по всей выборке.

будет ниже 1, то это будет означать, что данная группа достаточно хорошо трудоустроена, и ей далеко до прекариата. Если КП будет находиться в диапазоне от 1 до 2, то эта группа будет иметь тенденцию к прекарности, и чем выше КП, тем ближе выбранная группа к «настоящим» прекариям. Средний класс и его представители – это те работники, у которых присутствуют от 0 до 2 признаков прекарности. К прекариату мы относим тех, у кого мы находим 3 и более признаков.

Прекарность разных социальных групп. Посмотрим, как можно применить индикаторы (признаки) и коэффициент прекарности для определения положения различных групп работников. Из нашего массива мы выделили наиболее показательные группы – бюджетников (в состав которых входят врачи, учителя, представители силовых ведомств), строителей и работников торговли, на примере которых хорошо видна разница в их ситуации на рынке труда. Для сравнения в таблицах приведены значения по тем группам работников, которые мы определяем как «прекариат» и «средний класс».

Оформление труда без договора или с договором не более чем на 1 год. По этому пункту в выигрыше бюджетники – 70,9% из них имеют бессрочный договор. Хуже всех ситуация у строителей (см. табл. 3), 29,3% из них работают без договора, 8,5% имеют временный договор на срок менее 1 года. Это объяснимо – врачи, учителя, представители силовых ведомств работают в государственных учреждениях или находятся на государственной службе, их обычно оформляют на работу на основе трудового законодательства. А вот строители и работники торговли как раз относятся к сферам деятельности, где теневые отношения, в том числе и неофициальный найм, очень распространены.

Смена работы за последние 3 года более 1 раза. Российские работники не слишком склонны к смене работы в целом – большинство из них не меняло место работы за последние три года. Но если сравнивать между собой тех, кто менял работу 2–3 раза (а именно это является одним из показателей прекаризованности), разница бросается в глаза. Среди строителей работников с такой неустойчивой занятостью 14,6%, работников торговли – 8,5%, бюджетников – 1,5% (см. табл. 4).

Таблица 3

Оформление трудовых отношений
(в % от опрошенных)

Оформлена ли ваша работа договором?	Вся выборка	Средний класс	Прекарии	Строители	Бюджетники	Торговля
Имеют бессрочный договор	54,7	66,9	30,5	35,4	70,9	42,4
Имеют временный договор более 1 года	23,3	24,6	20,8	23,2	19,8	22,3
Имеют временный договор менее 1 года	4,9	1,6	11,4	8,5	3,0	9,4
Работают без трудового договора	14,5	4,3	34,7	29,3	5,6	21,9
Индивидуальные предприниматели	0,9	1,3	0,2			3,1
Самозанятые	1,7	1,4	2,2	3,7	0,7	0,9
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Частота встречаемости признака precariousности		0,3	2,38	1,95	0,44	1,61

Источник: Прекариат-2018.

Таблица 4

Частота смены места работы
(в % от опрошенных)

Как часто Вы меняли место работы за 3 последних года?	Вся выборка	Средний класс	Прекарии	Строители	Бюджетники	Торговля
Не меняли	72,4	82,4	52,6	62,2	80,2	59,8
Меняли 1 раз	20,4	16,7	27,8	22,6	17,2	30,8
Меняли 2–3 раза	5,8	0,4	16,4	14,6	1,1	8,5
Меняли более 3–х раз	1,4	0,5	3,2	0,6	1,5	0,9
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Частота встречаемости признака precariousности		0,12	2,74	2,13	0,36	1,31

Источник: Прекариат-2018.

Переработка (более 8 часов) постоянная. По этому критерию представители различных групп работников сближаются (постоянно перерабатывают 25,9% в целом по выборке), хотя разница между «прекариями» и «средним классом» значительна (см. табл. 5). Это говорит о том, что большинство работников в нашей стране имеют недостаточный уровень заработной платы, не позволяющий удовлетворять базовые потребности [Аникин, 2009; Денисова, 2004].

Таблица 5

Систематическая переработка
(% от опрошенных)

Приходится ли Вам работать более 8 часов в день	Вся выборка	Средний класс	Прекарии	Строители	Бюджетники	Торговля
Да, постоянно	25,9	14,3	48,9	31,7	21,3	29,5
Да, иногда	39,9	43,7	32,5	47,6	35,4	35,7
Нет	34,2	42,0	18,6	20,7	43,3	34,8
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Частота встречаемости признака прекарности		0,55	1,89	1,22	0,82	1,14

Источник: Прекариат-2018.

Здесь бюджетники находятся в более выигрышном положении, на первый взгляд. Но дальнейший анализ (см. пункт ниже) показывает, что, скорее всего, это связано с постоянной подработкой. Применительно к бюджетной сфере необходимо отметить, что переработка часто является вынужденной и не оплачивается; она связана как с возросшей бюрократической нагрузкой, так и «оптимизацией» бюджетной сферы, т. е. сокращением штатов и выделяемых средств.

На общем фоне в этом пункте выделяются строители – *не перерабатывающих* среди них хотя бы иногда всего 20,7%.

Подработка в своей или сторонней организации (регулярная или нерегулярная). Меньше других приходится подрабатывать работникам торговли (табл. 6), вероятно, это связано с загруженностью по основному месту работы. Боль-

ше всех регулярно подрабатывают бюджетники – 24,6%, что подтверждает мысль о недостаточности заработной платы по основному месту работы. Но по сумме подрабатывающих регулярно и нерегулярно выделяются строители, всего 31,7% среди них *не подрабатывают*. Можно объяснить это тем, что заработная плата строителей зависит от объема выполненного (является сдельной) и, вероятно, неравномерности деятельности – работы то много, то мало, то нет вовсе.

Таблица 6

Необходимость подработки в сторонней организации
(% от опрошенных)

Приходится ли Вам подрабатывать на стороне?	Вся вы-борка	Сред-ний класс	Пре-карии	Стро-ители	Бюд-жет-ники	Тор-говля
Приходится регулярно	16,8	11,3	27,5	20,1	24,6	8,5
Приходится, но не регу-лярно	32,8	24,0	50,1	48,2	28,0	31,3
Не приходится	50,5	64,7	22,3	31,7	47,4	60,3
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Частота встречаемости признака precariousности		0,71	1,57	1,38	1,06	0,80

Источник: Прекариат-2018.

Полное несоответствие образования работе. Наибольший показатель несоответствия у работников сферы торговли 25,4% (см. табл. 7), что вполне объяснимо – работа не требует высокой квалификации, продавцами часто берут людей без образования и с образованием не по профилю, несложным навыкам можно обучать по ходу труда. В общем-то, недалеко от торговцев ушли и строители, но показатель частичного соответствия у них все-таки больше – 42,1%.

Зарплата в конверте (систематическая или иногда случающаяся). По этому признаку наибольший показатель precariousности у строителей – среди них 24,4% получали зарплату в конверте систематически, 29,3% – иногда. Представители сферы торговли ненамного «отстали» – среди них получали зарплату в конверте систематически 22,8%,

Таблица 7

Соответствие выполняемой работы образованию
(% от опрошенных)

Как Вы считаете, Ваше образование/квалификация соответствует выполняемой Вами работе?	Вся выборка	Средний класс	Прекарии	Строители	Бюджетники	Торговля
Соответствует полностью	55,5	65,7	35,2	43,9	74,6	36,2
Частично соответствует	28,2	24,0	36,5	42,1	18,7	31,7
Не соответствует	12,7	6,8	24,3	11,0	5,6	25,4
Затруднились ответить	3,7	3,5	4,0	3,0	1,1	6,7
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Частота встречаемости признака прекарности		0,53	1,92	0,87	0,44	2,01

Источник: Прекариат-2018.

иногда – 19,6% (см. табл. 8). «Серая» или «черная» зарплаты – один из индикаторов прекаризованности. Наш анализ показывает, что данный пункт часто зависит от сферы экономики.

Невозможность влиять на важные решения в своей производственной организации. Поражает в принципе большое количество *не влияющих* на принятие решений: в сфере торговли таких 64,3%, среди строителей – 63,4%, среди бюджетников – 47,8%. Среди бюджетников больше всего тех, кто влияет на принятие решений *частично* – 39,6%. Мы объясняем это профессиональными особенностями: врачи, полицейские и т.п. должны постоянно принимать решения в рамках своих профессиональных компетенций, это входит в их обязанности (табл. 9). Строители и работники торговли, получается, практически безгласны.

Краткие выводы. Если суммировать и проанализировать все показатели, получится, что у работников, занятых в сфере строительства, наибольший коэффициент прекарности (1,5), так же выше среднего он в сфере торговли (1,3), а в бюджетной сфере он минимален (0,6). Подобным образом возможно рассчитать КП для возрастных или любых других

Таблица 8

Официальность доходов
(% от опрошенных)

Получали ли Вы деньги в конверте за труд	Вся вы-борка	Сред-ний класс	Прека-рии	Стро-ители	Бюд-жет-ники	Тор-говля
Систематически, та-кая у нас оплата труда	10,9	3,5	25,6	24,4	3,0	22,8
Иногда	20,7	9,7	42,4	29,3	12,7	19,6
Никогда не получали	68,4	86,8	32,0	46,3	84,3	57,6
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Частота встречаемо-сти признака прекар-ности		0,42	2,15	1,70	0,50	1,34

Источник: Прекариат-2018.

Таблица 9

Влияние на принятие решений в своей организации
(% от опрошенных)

Можете ли Вы влиять на принятие решений в Вашей производ-ственной организации	Вся вы-борка	Сред-ний класс	Пре-ка-рии	Стро-ители	Бюд-жет-ники	Тор-говля
Могут в полной мере	6,9	8,9	3,0	2,4	9,0	5,4
Частично	30,0	38,0	14,1	26,2	39,6	25,4
не влияют	57,8	46,3	80,6	63,4	47,8	64,3
затруднились отве-тить	5,3	6,8	2,2	7,9	3,7	4,9
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Частота встречаемо-сти признака прекар-ности		0,80	1,39	1,10	0,83	1,11

Источник: Прекариат-2018.

социальных групп. Для *строителей* наиболее сильным прекаризирующим признаком является *отсутствие бессрочного трудового договора и неофициальная зарплата*, для работников сферы торговли – *несоответствие образования работе и зарплата в конверте*. Работники бюджетной сферы вынуждены как *перерабатывать в своей организации, так и подрабатывать на стороне* – это самые сильные признаки их прекаризации.

По степени прекарности лидируют строители, а работники бюджетной сферы находятся на противоположном от них полюсе. Но следует иметь в виду, что формальное положение не всегда соответствует реальности. Красноречивым примером этого является ситуация в сфере высшего образования. Формально большинство работников имеют бессрочный трудовой договор (при условии прохождения конкурса). На практике же с преподавателями подписывается дополнительное трудовое соглашение на 1–2 года.

Список литературы

- Аникин В.А. Работа в жизни россиян // Социологические исследования. 2009. №12. С. 45–55.
- Анисимов Р. И. Прекаризированная занятость в России: опыт определения основных индикаторов // Социологические исследования. 2019. № 9. С. 64–72.
- Барсукова С.Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия // Социологические исследования. 2003. № 7. С. 3–16.
- Бобков В.Н., Квачев В.Г., Локтюхина Н.В. Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия // Вестник ВГУ. Сер. Экономика и управление. 2016. №4. С. 81–86.
- Вередюк О.В. Неустойчивость занятости: теоретические основы и оценка масштабов в России // Вестник СПбГУ. Сер. 5. 2013. Вып. 1. С. 25–32.
- Гасюкова Е.Н., Карачаровский В.В., Ястребов Г.А. Разный прекариат: об источниках и формах нестабильности социального статуса индивидов и групп // Общественные науки и современность. 2016. №3. С. 48–63.
- Денисова Ю.С. Трудовые перегрузки как тенденция в рабочем процессе // Социологические исследования. 2004. № 5. С. 100–107.

- Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Прекариат как новое явление в современной социальной структуре // Наемный работник в современной России / Под ред. З.Т. Голенковой. М.: Новый Хронограф, 2015. С. 121–138.
- Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая наука и социальная практика. 2013. № 3. С. 5–15.
- Кученкова А.В., Колосова Е.А. Дифференциация работников по характеру неустойчивости их занятости // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 3. С. 288–305.
- Кученкова А.В. Прекаризация занятости: к методологии и методам измерения // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2019. № 19(1). С. 134–143.
- Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения: научная монография под ред. Бобкова В.Н. М.: КНОРУС, 2018.
- Тощенко Ж.Т. Прекариат – новый социальный класс // Социологические исследования. 2015. № 6. С. 3–13.
- Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука, 2018.
- Шевченко И. О., Шевченко П.В. Гендерные особенности precariousности // Социологические исследования. 2019. № 9. С. 84–95.
- Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 99–110.
- Brady D., Biegert Th. The rise of precarious employment in Germany: SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research. 2017. No. 936. 43 p. Режим доступа: <http://hdl.handle.net/10419/171291> (Дата обращения 03.09.2018).
- Cranford C.J., Vosko L.F., Zukewich N. Precarious employment in the canadian labour market: a statistical portrait // Just labour. 2013. Vol. 3. P. 6–22.
- It's More than Poverty: Employment Precarity and Household Well-being / Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario (PEPSO), McMaster University and United Way Toronto; ed. S. McBeth. 2013. Режим доступа: https://labourstudies.mcmaster.ca/pepso/documents/2013_itsmorethanpoverty_report.pdf (Дата обращения 03.09.2018).
- Precarious Employment and Working Conditions in Europe / European foundation for the Improvement of Living and Working

- Conditions; Ed. V. Letourneux. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1998. 108 p.
- Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies (2016). Ed. K. Gauffillet. European Union. 199 p. URL: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf)
- Tangian A.* Is flexible work precarious? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005. WSI – Diskussionspapier, 2007. No 153. 78 p. Режим доступа: <http://hdl.handle.net/10419/21599> (Дата обращения 03.09.2018).
- Vives A., González F., Moncadae S., Llorense C., Benach J.* Measuring precarious employment in times of crisis: the revised Employment Precariousness Scale (EPRES) in Spain // *Gaceta Sanitaria*. 2015. No 29(5). P. 379–382.

РАЗДЕЛ 2

ОСНОВНЫЕ ТИПЫ ПРЕКАРНОЙ ЗАНЯТОСТИ

ГЛАВА 5. НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ⁹

Растущая турбулентность современной экономики затрудняет планирование экономической деятельности хозяйствующих субъектов. Горизонты планирования сжимаются и вследствие этого администрации предприятий и организаций начинают отказываться от стандартных трудовых отношений. Это позволяет снижать издержки с их стороны и перекладывает на плечи работника системные проблемы капиталистической экономики. Он выступает «жертвой» изменившейся рыночной конъюнктуры, над ним постоянно висит «дамклов меч» сокращения или уменьшения оклада, при том, что персональной вины за снижение спроса на его труд нет: так «решил рынок». Рост неопределенности в трудовых отношениях получил наименование «флексibiliзация (гибкость) трудовых отношений» и является одним из способов адаптации предприятий и организаций к перманентным изменениям рыночных требований. Флексibiliзация подразумевает под собой: ненормированный рабочий день, легкость приема/увольнения работника, интенсивную трудовую мобильность работника, его большую индивидуалистичность.

Эти идеи широко пропагандируются в современных пособиях по личностному росту и менеджменту. Человеку внушается мысль, что для того, чтобы быть успешным, необходимо быть гибким (флексibiliным), постоянно совершенствоваться, изменяться, быть более мобильным и полагаться только на себя. Мы полагаем, что подобные советы являются актуальными только для части общества. Более того, флексibiliность являясь благом для одних групп, для других несет лишения и делает человека более уязвимым перед действием «слепых технологических и экономических сил». Мы предполагаем, что флексibiliзация трудовых отношений является проблемным явлением для наемных

⁹ Автор – *Анисимов Роман Иванович*, кандидат социологических наук, доцент кафедры теории и истории социологии социологического факультета РГГУ.

работников. Она становится одним из основных условий для возникновения и распространения нового социального класса – прекариата. «Прекариат – это быстрорастущий слой работников нестабильного социального положения с неопределенной, флексибильной (гибкой) степенью занятости, с неустойчивыми формами распределения прибавочного продукта и произвольной оплатой труда. Они полностью или частично лишены доступа к социально-правовым гарантиям и к средствам социальной защиты и, как следствие, не видят удовлетворяющих их перспектив гражданской (публичной) и личной (приватной) жизни» [Тощенко, 2018: 81]. Прекаризация занятости становится основной тенденцией трудовых отношений, а сам прекариат не является случайным явлением. Наоборот, мы предполагаем, что в настоящий момент мы наблюдаем становление нового класса, основной характеристикой которого является постоянное существование в условиях нестабильной занятости. Пока прекариат находится на уровне класса-в-себе, то есть не обладает классовым самосознанием, на этом этапе его развития его основной классовой характеристикой является его *воспроизводимость*, т.е. состояние прекаризации не является временным. Прекарии – это люди, *постоянно* работающие в условиях неустойчивости своего социального положения, которая ухудшает условия их труда и образ жизни. Постоянство пребывания в статусе прекариев предполагает, что для них существуют объективные, не зависящие от них, условия, затрудняющие, ограничивающие возможность выхода из этого положения. Люди, составляющие прекариат, не всегда осознают себя как группа, не имеют они и такой объединяющей их черты как солидарность. Но это не означает, что не существует и данного класса. В настоящий момент, он существует вне сознания людей, налагая ограничения на их поведение и поэтому является реальным классом, а не мыслимым конструктом ученых. Для доказательства этих слов, *мы сравним две группы наемных работников. Первая группа – это работники, в наибольшей степени подвергнутые прекаризации. Это неформально трудоустроенные наемные работники. Вторая группа – это работники, оформленные по бессрочным трудовым договорам.* Трудовые отношения второй группы в наименьшей степени прекаризованы. На основе этого сравнения, мы попытаемся сделать

выводы, о том, что флексибилизация трудовых отношений дает и чего лишает наемных работников, а также проверим предположение, что неформальность занятости сама по себе существенно затрудняет выход из этого состояния, и следовательно прекаризация занятости (а его ядро на наш взгляд и составляют неформально занятые работники) является устойчивым и воспроизводимым явлением, а сам прекариат объективно существующим классом.

Статистика неформальной занятости

Прежде всего выявим уровень распространенности неформальных трудовых отношений. По данным МОТ более 2 млрд. человек или 61% мирового занятого населения трудятся на условиях неформальной занятости, вне зависимости от формального или неформального статуса предприятий, на которых они работают [Woman...2018: 13]. Уровень неформальной занятости в мире распределен неравномерно. В развивающихся странах он составляет 47,2%, в развитых – 10,2% [Там же, 35]. В Африке уровень неформальной занятости составляет 85,8%, в Европе и Центральной Азии – 25,1% [Там же 34]. В России, по данным МОТ в 2016 г. уровень неформальной занятости составил 35,9% (24,4% в неформальном секторе, 11,5% в формальном секторе), что сопоставимо с такими странами как Турция – 34,8%, Польша – 38%, Венесуэла – 39,7%, Коста-Рика – 39,1% [Там же, 86–89]. Это средний уровень неформальной занятости, характерный для развивающихся стран. Более того, неформальный сектор в России растет. По данным Росстата численность занятых в неформальном секторе с 2004 по 2017 гг. увеличилась с 11 343 тыс. человек до 14 253 тыс. [Рабочая сила...2018: 90]. Однако, структура лиц, занятых неформальной деятельностью, неоднородна. МОТ относит к неформально занятым наемных работников – 34%, работодателей – 40,1%, и «домашних работников в неформальном секторе» [Woman... 2018: 101], что на наш взгляд затрудняет создание объективной картины, характеризующей положение неформально занятых. Мы полагаем, что неформальный статус предпринимателя и наемного работника нельзя смешивать. Их неформальное положение не

только не совместимо, но и имеет разные смыслы. Мы предполагаем, что неформальный статус выгоден для предпринимателя так как дает ему ряд преимуществ перед предпринимателями, работающими «по белому», и не выгоден для наемных работников, так как перекладывает на «их плечи» проблемы, связанные с ростом неопределенности и создает из них новый социальный класс – прекариат [Стэндинг, 2014; Тощенко, 2018]. Здесь стоит отметить, что Г. Стэндинг, вводя понятие прекариат, образовал его от двух слов «precarious» (англ. – нестабильный, неустойчивый) и «пролетариат» [Стэндинг, 2014:20], т.е. по преимуществу прекариат, как и пролетариат – это наемные работники. Фрилансеры и предприниматели, по его мнению, не относятся к прекариату, хотя стоит отметить, что грань между ними очень тонка, особенно в случае с микропредпринимателями.

Выше, основываясь на данных МОТ, мы показали общую распространенность неформальной занятости. Чтобы выявить количество наемных работников в России, работающих неформально, обратимся к данным Росстата [Рабочая сила...2018], результатам Мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE) 26 волна, 2017 г.» [Российский мониторинг...2017], и данным двух Всероссийский опросов трудоспособного населения, проведенных в 2018 и 2019 гг., организованных социологическим факультетом РГГУ [Прекариат-2018 и Прекариат-2019] (см. табл. 1).

Таблица 1

**Количество неформально
трудоустроенных наемных работников в России,
(в % к общей численности занятых)**

	Росстат (2017)	RLMS-HSE (26 волна, 2017) (валидный, %)	Прекариат-2018
Работающие без оформления трудового договора (на основе устного договора) (в %)	3,6	8	14,5

Источники: Рабочая сила...2018: 47; Российский мониторинг...2017; Прекариат-2018.

Опрос, проведенный в 2019 г. по отраслям, в которых наиболее распространена прекаризованная занятость (строительство, транспорт, торговля), выявил еще большую распространенность неформальной занятости – 25.2% [Прекариат-2019]¹⁰.

Мы видим, что данные, полученные из разных источников, серьезно отличаются друг от друга, – разброс составляет более 11%. Такая дифференциация, на наш взгляд, определяется методикой сбора информации, а также временем проведения опроса. Данные Росстата и RLMS-HSE собираются по домохозяйствам, т.е. опрашиваются семьи, соответственно, молодежь и люди, не имеющие семьи, – социальные группы, где распространена неформальная занятость, – значительно реже попадают в выборку. К тому же эти опросы представляют собой лонгитюд, поэтому в них практически не попадают те, кто работает вахтовым способом, и те, кто недавно переехал в населенный пункт, где проводился опрос, – а среди них неформальная занятость более распространена. Росстат также не публикует данные о типах договоров занятых в неформальном секторе. Наемных работников, занятых в неформальном секторе в 2017 г. было 8 931 тыс., но сколько из них работают без заключения договора, неизвестно [Рабочая сила...2018: 100]. Имеет значение и время проведения опроса. Опрос RLMS-HSE проводят осенью, когда неформальная занятость в некоторых отраслях (строительство, торговля, сельское хозяйство) имеет минимальные показатели. Опрос, организованный РГГУ, проводился в летние месяцы, время, когда неформальная занятость находится на своем пике. Поэтому данные Росстата, скорее всего, отражают нижний порог неформальной занятости, опрос RLMS-HSE имеет медианные значения, а опрос, организованный РГГУ, – максимальные показатели распространенности прекаризованной занятости в России.

Наш анализ выявил значительную распространенность неформальной занятости в России, что, на наш взгляд, связано с процессами «выборочной» архаизации экономики

¹⁰ Опрос 2018 г. выявил, что неформальная занятость преобладает в строительстве – 29,3%, в торговле, бытовом обслуживании, ЖКХ – 21,9%, на транспорте – 17,5% [Прекариат-2018]. Эти отрасли были отдельно исследованы в 2019 г.

России (под этим мы понимаем, процессы общей стагнации прежде всего промышленного производства, за исключением ряда конкурентных на мировом рынке отраслей – атомная промышленность, ВПК, нефте- и газодобыча), что свидетельствует о ее полупериферийном положении в капиталистической мировой системе. СССР обладал мощным промышленным производством, которое после развала страны стало сокращаться, причем процесс сокращения продолжается и в настоящий момент. В этих условиях возродились и получили распространение архаические практики мелких услуг, ремонта, микроторговли. Как правило, это неформальная занятость без всякого юридического оформления своего статуса и статуса работников. Таким образом, помимо общих глобализационных процессов, расширяющих неформальную занятость, в России еще одним фактором, способствующим ее распространению, является общая деиндустриализация экономики и связанное с этим распространение сферы услуг. Рассмотрим, как эти процессы повлияли на наемных работников и начнем с заработной платы.

Социально-экономическое положение неформально трудоустроенных работников

Исследование «Прекариат-2019» выявило, что заработная плата неформальных наемных работников выше, чем работающих по бессрочным договорам. Работники со средним и средним специальным образованием, работающие по бессрочным договорам (234 чел.), получали – 32 312 рублей, а работники с тем же уровнем образования, но без оформления трудовых отношений (161 чел.) – 36 939 рублей. Если от этой суммы отнять 13% налога, то заработная плата будет сопоставимой с заработной платой работающих по бессрочным договорам – 32 136 рублей. В целом же заработная плата работающих по бессрочным договорам составляет 34 956 рублей, трудоустроенных по устной договоренности 35 414 рублей [Прекариат-2019]. Однако здесь стоит оговориться, что среднемесячный заработок, включает в себя несколько источников дохода. В нашем исследовании 63% респондентов, работающих по устной договоренности, для увеличения заработка работают дополнительно, причем каждый третий это делает на регулируемой основе (см. табл. 2).

Таблица 2

**Наличие дополнительной работы, в зависимости
от вида договора, занятости**
(% от опрошенных в каждой группе)

Приходится ли работать дополнительно к основной работе	Вид договора, занятости	
	Имеют бессрочный договор	Работают без трудового договора
Приходится регулярно	17,6	30,4
Приходится, но не регу- лярно	39,9	33,0
Не приходится	42,5	36,6

Источник: Прекариат-2019.

Если сравнить заработные платы работников с одним уровнем образования (средним и средне-специальным), не имеющих дополнительных подработок, то респонденты, работающие по устной договоренности в среднем, зарабатывают – 37 817 рублей, работающие по бессрочным договорам – 31 212 рублей. Но, если из этой суммы вычесть подоходный налог, то опять получаются сопоставимые суммы. Помимо этого, наше исследование выявило следующий парадокс – заработная плата работников со средне-специальным образованием, подрабатывающих регулярно составила 37 054 рубля, а у подрабатывающих регулярно работников, трудоустроенных по бессрочным договорам с таким же уровнем образования – 38 127 рублей. Такие данные показывают не проясненные процессы формирования заработной платы, и возможно зависят от сферы деятельности, стажа и эксплуатации работников. Рабочее время, работающих по устной договоренности в целом выше, чем у работающих по бессрочным договорам (см далее). Вполне возможно, что более высокие заработные платы являются компенсацией за более продолжительное рабочее время.

Отчасти подтверждает это предположение мнение о справедливости оплаты за труд у работающих по устной договоренности (см. табл. 3).

Таблица 3

**Мнение о справедливости оплаты труда,
в зависимости от вида договора, занятости
(% от опрошенных в каждой группе)**

Как Вы считаете, справедливо ли оплачивается Ваш труд?	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор (Прекариат-2018)	Имеют бессрочный договор (Прекариат-2019)	Работают без трудового договора (Прекариат-2018)	Работают без трудового договора (Прекариат-2019)
Справедливо	27,6	21,2	14,9	11,9
Не всегда справедливо	39,8	45,5	40,8	41,4
Несправедливо	24,8	26,9	33,3	36,6
Затруднились ответить	7,8	6,4	10,9	10,1

Источник: Прекариат-2018, Прекариат-2019.

У неформально работающих ощущение несправедливости оплаты труда в среднем на 10% выше, чем у работающих по бессрочным договорам, хотя их заработные платы сопоставимы, а «на руки» они получают даже больше, чем респонденты с оформленными договорами. Люди считают, что оплата труда не соответствуют вкладываемым усилиям. На наш взгляд, это свидетельствует о большей интенсивности труда работающих неформально и/или ощущении социальных ограничений и отсутствии гарантий от произвола в процессе трудовой деятельности.

Таким образом, подводя итоги, в краткосрочной перспективе неформально трудоустроенные работники выигрывают, но их выигрыш составляет ровно сумму налога, не уплаченного с их заработной платы, что в будущем повлечет возможность получать только социальную пенсию, которая в 2019 г. составила 9 215 рублей. Общий размер трудовой пенсии в России в 2019 г. составил 15 000 рублей, что может быть и приводит работников к мысли о бесполезности официального оформления, так как получаемая разница между социальной и трудовой пенсиями не существенна. Но, даже

большая сумма заработной платы не приводит к ощущению ее справедливости. Мы полагаем что, выгода от неформальных практик трудоустройства для наемных работников не существенна. Однако она существенна для работодателя. Работодатель из средств организации обязан ежемесячно выплачивать в различные социальные фонды до 30% оплаты труда каждого работника. Если человек не оформлен, то соответственно и никаких выплат в социальные фонды работодатель не производит.

По результатам исследования «Прекариат-2019» систематически или время от времени заработную плату «в конверте» получало 69% респондентов, работающих неформально, причем 57,7% такую оплату получали систематически (см. табл. 4).

Неформальные выплаты позволяют снижать издержки организации, однако перекалдывают негативные социальные издержки в виде недофинансирования здравоохранения, образования, пенсий на все общество. Это распространенная капиталистическая практика, исходящая из принципа максимизации прибыли и минимизации издержек. В большей степени этот принцип получил распространение на частных предприятиях, хотя отождествлять капиталистические принципы с формой собственности, на данном этапе исторического развития, не представляется нам корректным.

Таблица 4

Неформальные выплаты, в зависимости от вида договора
(% от опрошенных в каждой группе)

Приходилось ли получать деньги в конверте за труд	Имеют бессрочный договор (Прекариат-2018)	Имеют бессрочный договор (Прекариат-2019)	Работают без трудового договора (Прекариат-2018)	Работают без трудового договора (Прекариат-2019)
Систематически, такая у них оплата труда	4,6	12,5	41,4	57,7
Иногда	16,6	33,2	19,5	11,9
Никогда не получали	78,8	54,2	39,1	30,4

Источник: Прекариат-2018, Прекариат-2019.

В настоящее время, все предприятия и организации независимо от формы собственности стремятся стать прибыльными или как минимум самоокупаемыми, т.е. быть капиталистическими по своей функции. Однако больше возможностей для максимизации прибыли дает частная форма собственности. По результатам исследования «Прекариат-2019» 88,1% всех респондентов, работающих неформально трудятся на предприятиях с частной формой собственности, на предприятиях с государственной формой собственности работников-неформалов только 0,1%, все остальные являются самозанятыми, ИП и другими. Всего же, из всех работающих в частной сфере 27% работают неформально и 40% имеют бессрочные договора, из работников государственных предприятий без договора работает только 1%, по бессрочным договорам – 79,4% [Прекариат-2019].

На наш взгляд, эти данные подтверждают тезис о том, что «частный собственник эффективней государственного». Конечно, эффективней не платить социальные взносы, что минимизирует издержки для конкретного предпринимателя «здесь и сейчас», но они не исчезают, так как люди не перестают болеть, стареть, рожать детей независимо от того, перечисляют или не перечисляют за них деньги в социальные фонды. Их все равно необходимо лечить, учить, платить пенсии. Просто эти расходы берутся из других источников, как правило из государственного бюджета. Мы предполагаем, что эффективность частного предпринимательства базируется на неэффективности контроля над ним со стороны государства. Чем меньше государство контролирует сбор налогов, тем больше населения включено в неформальную деятельность. По мнению И. Валлерстайна, сила государства внутри страны определяется способностью собирать налоги и чем слабее государство, тем меньше у него возможностей это сделать [Валлерстайн, 2018: 161].

На наш взгляд, в настоящее время, в российской экономике *следует говорить не о зарегулированности государством рынка, а о его недорегулированности*. Эта недорегулированность определяется, прежде всего, не множеством законных и подзаконных актов, издаваемых государством, а их повсеместным неисполнением. Множество законов

и слабый контроль за их исполнением рождает коррупционное поле, которое, на наш взгляд, выгодно не только тем чиновникам, которые берут взятки, но и предпринимателям, которые их дают, а в проигравших остается население России. В государственных организациях уходить от налогов сложнее, так как их бюджет или полностью или отчасти формируется из государственного заказа, поэтому и соотношение неформальных работников в них ниже, чем на частных предприятиях. Здесь возникает вопрос: является ли уход от налогов и перекаладывание издержек на общество показателем «эффективности» частного собственника? А широкое распространение коррупции – системным фактором развития капитализма в России? И не является ли рост богатства одних причиной бедности остальных?

Условия труда неформально трудоустроенных работников

Отсутствие официального оформления создает предпосылки для нарушения трудового законодательства со стороны работодателя. Прежде всего это касается рабочего времени (см. табл. 5).

В исследовании 2018 г. мы видим незначительную разницу в ответах между работающими по бессрочным договорам и неформально трудоустроенными работниками. Если же взять отрасли, в которых преобладает прекаризованная занятость, то разница увеличивается (см. табл.6).

Таблица 5

Работа свыше 8 часов, в зависимости от вида договора
(% от опрошенных в каждой группе)

Приходилось ли ежедневно работать более 8 часов	Имеют бессрочный договор	Работают без трудового договора
Да, постоянно	24,8	29,3
Да, иногда	40,2	32,2
Нет	34,9	38,5

Источник: Прекариат-2018.

Таблица 6

**Длительность рабочего времени, в зависимости от вида договора
(% от опрошенных в каждой группе)**

Обычно сколько времени Вы трудитесь на Вашей основной работе?	Вид договора, занятости	
	Имеют бессрочный договор	Работают без трудового договора
Меньше 8 рабочих часов	1,8	7,5
Стандартно, 8 рабочих часов	56,3	21,1
Больше 8 рабочих часов	41,9	71,4

Источник: Прекариат-2019.

Мы видим, что только каждый пятый неформально трудоустроенный работник, работает «стандартно» восемь часов. Если же учесть, что помимо основной работы 63% работающих по устной договоренности имеют подработку, то можно утверждать, что они подвергаются большей эксплуатации, чем работающие по бессрочным договорам. У них остается очень мало времени для физического и психологического восстановления, что пагубно влияет на здоровье человека, его социальное самочувствие, полноту жизни, саморазвитие. У них просто нет свободного времени.

Сама же работа у 50,7% неформально трудоустроенных вызывает чувство неудовлетворения, что в полтора раза выше, чем у работающих по бессрочным договорам (см. табл. 7).

И вследствие неудовлетворенности работой 31,3% респондентов, работающих неформально хотят сменить место своей работы, что в два раза выше, чем у работающих по бессрочным договорам (см. табл. 8).

Также стоит обратить внимание на 39% не определившихся с планами по смене работы. Мы считаем, что эти люди потенциально готовы оставить нынешнее место работы, но просто нет подходящих предложений или они хуже, чем они имеют сейчас. Люди работают на этом месте, но без всякой привязанности к нему, они не связывают свою жизненную траекторию именно с этой организацией или работодателем. Работа в данной организации обусловлена ситуацией или самого человека или рынка труда и строится

Таблица 7

**Характер удовлетворенности своей работой,
в зависимости от вида договора, занятости**
(% от опрошенных в каждой группе)

Насколько Вы удовлетворены своей работой?	Вид договора, занятости	
	Имеют бессрочный договор	Работают без трудового договора
Полностью удовлетворены	15,6	6,6
Скорее удовлетворены, чем не удовлетворены	43,7	32,6
Скорее не удовлетворены, чем удовлетворены	26,1	31,3
Не удовлетворены	7,7	19,4
Затруднились ответить	6,9	10,1

Источник: Прекариат-2019.

Таблица 8

Планы по смене работы, в зависимости от вида договора
(% от опрошенных в каждой группе)

Планируют ли искать новое место работы	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор (Прекариат-2018)	Имеют бессрочный договор (Прекариат-2019)	Работают без трудового договора (Прекариат-2018)	Работают без трудового договора (Прекариат-2019)
Эта работа устраивает	63,6	51,4	27,0	30,0
Хотят сменить работу	10,1	15,9	24,1	31,3
Еще не определились	26,4	32,7	48,9	38,8

Источник: Прекариат-2018, Прекариат-2019.

по принципу «я работаю здесь пока не подвернется что-то получше». Соответственно ни о какой ответственности работников за судьбу предприятия в этом случае не может идти и речи. Вследствие того, что работа не нравится, работники-неформалы чаще меняют место работы, чем работники, заключившие бессрочный трудовой договор, и соответственно не закрепляются на предприятиях и в организациях (см. табл. 9).

Таблица 9

**Смена работы за последние три года,
в зависимости от вида договора**
(% от опрошенных в каждой группе)

Меняли ли Вы место работы или профессию за последние 3 года или всё оставалось по-прежнему?	Вид договора, занятости	
	Имеют бессрочный договор	Работают без трудового договора
Не меняли, профессия и место работы остались прежними	73,9	51,1
Сменили профессию, но не сменили место работы	1,3	0,9
Сменили место работы, но не сменили профессию	16,6	33,9
Сменили и место работы, и профессию	8,2	14,1

Источник: Прекариат-2019.

Практически половина работников трудоустроенных неформально меняли место работы, из них 53% меняли два и более раз (см. табл.10).

Стоит обратить внимание и на тот факт, что у 14,1% сменивших место со сменой работы изменилась и профессия. А всего у 37,4% работающих неформально образование и квалификация не соответствует выполняемой работе (см. табл. 11).

На наш взгляд, эти данные говорят о негативной интенсивности трудовой мобильности среди неформально занятых наемных работников. В настоящее время, в общественное сознание активно продвигается идея о позитивной роли постоянной трудовой мобильности. Считается, что это положительно отражается на работнике, он накапливает человеческий и социальный капитал, самосовершенствуется

Таблица 10

Частота смены работы, в зависимости от вида договора
(% от сменивших работу за последние три года)

Как часто Вы меняли место работы за последние 3 года?	Вид договора, занятости	
	Имеют бессрочный договор	Работают без трудового договора
Меняли 1 раз	67,6	46,8
Меняли 2–3 раза	21,6	36,9
Меняли более 3 раз	10,8	16,2

Источник: Прекариат-2019.

Таблица 11

Соответствие образования, квалификации выполняемой работе, в зависимости от вида договора
(% от опрошенных в каждой группе)

Как Вы считаете, Ваше образование / квалификация соответствует выполняемой Вами работе?	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор (Прекариат-2018)	Имеют бессрочный договор (Прекариат-2019)	Работают без трудового договора (Прекариат-2018)	Работают без трудового договора (Прекариат-2019)
Соответствует полностью	66,2	50,4	28,7	32,2
Частично соответствует	22,6	30,9	36,2	24,7
Не соответствует	10,1	16,1	23,6	37,4
Затруднились ответить	1,2	2,6	11,5	5,7

Источник: Прекариат-2018, Прекариат-2019.

и занимает активную позицию по отношению к себе, «не жалуется на обстоятельства, а что-то меняет» и т.д. На наш взгляд, эти идеи применимы к лицам, находящимся в привилегированном социальном положении, которые уже об-

ладают культурным, образовательным, социальным и человеческим капиталом. Повышенная трудовая мобильность работников без оформления договора загоняет их в «ловушку неформальности», из которой тяжело вырваться. Они постоянно находятся в начале карьеры. Приходя на предприятия или организации, они выполняют простую, рутинную работу, не требующую квалификации. Нередко работа их не устраивает, они увольняются, но на новом месте работы, им как новичкам без квалификации опять предлагают подобную работу. Круг замыкается. Из него тяжело вырваться. Более частая смена работы не приводит к росту человеческого капитала, так как выполняемая работа слишком механистична и не требует большого образования. По результатам исследования «Прекариат-2019» 78,9% неформально трудоустроенных работников имели среднее и средне-специальное образования, тогда как работающих по бессрочным договорам с средним и средне-специальным образованием было 64,7%, а с высшим – 32% [Прекариат-2019]. Неформальные практики трудоустройства больше распространены среди людей с низким и средним уровнем образования и соответственно эти работники работают на несложных работах, которым можно быстро обучиться, именно поэтому среди неформально трудоустроенных большой процент тех, у кого образование не соответствует их квалификации (см. табл. 11). Усугубляет дело и более частая смена работы, так как невозможно получить необходимые для карьеры навыки и приобрести социальный капитал постоянно меняя место работы.

Таким образом, повышенная трудовая мобильность является скорее негативным фактом для таких работников, чем позитивным, она не дает им возможность приобрести необходимые навыки и выстроить карьеру. И поэтому стоит осторожней воспринимать апологетику повышенной трудовой мобильности. Для того, чтобы она приносила выгоду, человеку необходимо иметь социальный, человеческий, образовательный капитал и тогда она будет позитивным фактором повышения его социального статуса. Если же работник их не имеет, то повышенная трудовая мобильность – это скорее фильтр, закрепляющий человека в его неформальном статусе. И таким образом, налицо существование

для неформально трудоустроенных работников объективных трудностей для выхода из этого состояния. Неформальный работник имеет мало альтернатив для приемлемого для него решения. Возможно, он ищет лучшее место работы, но рынок труда предлагает ему те же виды работ, что и раньше. А это и есть доказательство объективного воспроизводства неустойчивой занятости, и подтверждает существование прекариата как объективной реальности. Работающие неформально люди имеют более низкую квалификацию, работают на менее квалифицированных местах, чаще меняют место работы и не имеют возможность повысить свою квалификацию. Они – прекарии, и их место в складывающейся социальной структуре не является добровольным, вернее, это мнимая добровольность, так как альтернатив других видов занятости для этих работников нет, и они выбирают из имеющегося, но зато прекарность является постоянной составляющей их профессиональной деятельности.

Есть ли социально-трудовые права и гарантии у прекариев?

Мнимая добровольность выбора прекарной занятости доказывается анализом социально-трудовых прав и гарантий неформально трудоустроенных работников. Мы считаем, что по собственной воле работник выберет работу с социальными гарантиями и защитой его прав, чем работу без этих гарантий. Отчасти, работа без социальных гарантий является еще одним фактором, повышающим трудовую мобильность и снижающим привязанность неформально трудоустроенных работников. Исследование «Прекариат-2019» выявило, что социальные гарантии для неформально работающих людей практически отсутствуют (см. табл. 12, 13).

Эти данные свидетельствуют, что социальные гарантии по большинству параметров имеет меньше 10% неформально трудоустроенных респондентов. Это свидетельствует о том, что они практически отсутствуют. Особенно наглядно это видно в сравнении с работающими по бессрочным договорам.

Таблица 12

**Текущие социальные обязательства работодателя работникам,
в зависимости от вида договора
(% от опрошенных в каждой группе)**

Гарантирует ли Вам организация, в которой Вы работаете? Вариант ответа: «Гарантирует»	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор (Прекариат–2018)	Имеют бессрочный договор (Прекариат–2019)	Работают без трудового договора (Прекариат–2018)	Работают без трудового договора (Прекариат–2019)
Оплату больничных листов	92,4	72,4	26,4	7,0
Оплату отпуска	92,7	73,1	28,2	6,6
Оплату за время вынужденной остановки работы	59,6	38,4	12,1	6,2
Уход за ребенком	80,5	54,5	19,5	4,4
Возможность взять отгул при необходимости	85,7	69,3	57,5	44,9

Источник: Прекариат-2018, Прекариат-2019.

Таким образом, можно утверждать, что общественный договор между работодателями и значительным числом работников, трудящимся без официального оформления отсутствует. Работодатель платит только за труд работников и ничего сверх него, в результате чего и работники не стремятся закрепиться на предприятии, на котором они работают. Никто не заинтересован друг в друге. Мы считаем, что работа на предприятиях и в организациях с отсутствующими социальными гарантиями не является сознательным выбором человека, т.е. это вынужденный вид занятости. А также подтверждает положение о том, что прекаризация существенно ухудшает положение наемных работников. Прекариат существенно ограничен в своих трудовых правах, у него нет гарантий на случай непредвиденных обстоятельств, зато освобождает работодателя от материальных, организационных и административных издержек на выполнение

Таблица 13

**Текущие социальные обязательства работодателя работникам,
в зависимости от вида договора
(% от опрошенных в каждой группе)**

Гарантирует ли Вам организация, в которой Вы работаете? Вариант ответа: «Не гарантируют»	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор (Прекариат-2018)	Имеют бессрочный договор (Прекариат-2019)	Работают без трудового договора (Прекариат-2018)	Работают без трудового договора (Прекариат-2019)
Оплату больничных листов	7,5	27,6	70,1	93,4
Оплату отпуска	7,2	26,9	68,4	93,8
Оплату за время вынужденной остановки работы	36,7	61,6	85,1	95,6
Уход за ребенком	16,9	45,5	75,3	55,1
Возможность взять отгул при необходимости	13,9	30,7	39,1	93,4

Источник: Прекариат-2018, Прекариат-2019.

социальных гарантий. Флексибельность трудовых отношений и вытекающая из нее неформальная работа выгодна работодателям и повышает степень неустойчивости наемных работников.

***Атомизация – отличительная черта
работника-неформала***

Интенсивная трудовая мобильность, отсутствие социальных гарантий приводит к росту недоверия к работодателям. Полностью доверяют своему руководителю 16,3% неформально трудоустроенных (30,7% – имеющих бессрочный трудовой договор), доверяют, но не во всем – 40,5% (47,3% – имеющих бессрочный трудовой договор), не доверяют – 27,3% (14,1% – имеющих бессрочный трудовой договор) [Прекариат-2019]. Более того, недоверие распространяется и на

товарищей по работе. Своим коллегам доверяют полностью – 22,5% работающих неформально (39,9% – работающих по бессрочным договорам), доверяют не во всем – 53,3% (47,1% – работающих по бессрочным договорам), не доверяют – 17,6% (6,4% – работающих по бессрочным договорам) [Прекариат-2019]. Более выраженная степень недоверия к трудовому коллективу среди неформально работающих свидетельствует об их большей атомизации, эксклюзии и отчуждении от трудового коллектива. Они более индивидуальны, чем другие группы работников, но эта индивидуальность несет негативный оттенок. Они индивидуалисты поневоле. Не привязанность к работе освобождает их от ответственности за нее, а интенсивная трудовая мобильность усложняет создание устойчивых связей. Они более свободны, чем их коллеги с бессрочными договорами, но это негативная свобода. *Они свободны от, а не для.* Вообще, индивидуальность как ценность в настоящее время имеет позитивный оттенок, но также как в случае с мобильностью, индивидуальность являясь благом для одних групп, а для неформальных наемных работников приобретает черты проклятия. Его свобода – это его бремя, так как отсутствуют ресурсы для позитивного роста индивидуальности. Поэтому, на наш взгляд, применительно к неформально трудоустроенному работнику корректней использовать понятие атомизация, тождественное негативной свободе, свободе от обязательств, привязанностей, стабильности.

Атомизация распространяется и на другие сферы человеческой жизни. Неформально трудоустроенные работники в большей степени, чем работающие по бессрочным договорам, не состоят ни в одной общественной организации – 93,4% (83,1% – среди работающих по бессрочным договорам), 45,4% в 2018 г. не участвовали ни в одной из форм общественно-политической жизни (выборы, митинги и т. д.). Более того, 28,9% этих работников не имеют семьи (не женатые, незамужние, разведенные и вдовцы/вдовы). Среди работающих по бессрочным договорам респондентов с таким же статусом оказалось 19,1%.¹¹ [Прекариат-2019].

¹¹ Семейный статус зависит от возраста. В исследовании «Прекариат-2019» 17,6% респондентов до 29 лет работали неформально, по бессрочным договорам этой возрастной группы было 20,7%. 77,9% работников без договоров составили респонденты в возрасте 30–59 лет, работ-

Состояние атомизации нашло отражение в социальном самочувствии неформально трудоустроенных наемных работников. Уверенность в своем будущем испытывают только 12,5% из них (работающих по бессрочным договорам – 22,5%), зато страх перед будущим чувствует каждый четвертый трудоустроенный неформально (15,6% – работающих по бессрочным договорам), также каждый четвертый ощущает собственную беспомощность, невозможность повлиять на настоящее. Из работающих по бессрочным договорам аналогичные чувства испытывают 18,4% работающих неформально [Прекариат-2019].

* * *

Подводя итоги, мы видим, что практически по всем показателям, кроме заработной платы, положение неформально трудоустроенных работников хуже, чем у работников оформленным по бессрочным договорам. Следовательно, неформальная занятость приносит им больше лишений, чем приобретений. Сравнивая результаты исследования 2018 г., в котором опрашивалось все работающее население России с работниками отраслей, где прекаризованная занятость наиболее распространена (строительство, транспорт, торговля), мы видим, что негативные последствия распространения неформальной работы в них выражены больше. Исключение составляет заработная плата, которая в исследовании 2019 г. у неформально трудоустроенных работников выше, чем у работающих по бессрочным договорам. Однако по всем остальным пунктам: ощущение несправедливости, неудовлетворенность работой, отсутствие социальных гарантий, интенсивность трудовой мобильности и т.д. показатели 2019 г. выше. Это свидетельствует, что неформаль-

ников с бессрочными договорами этой возрастной группы было – 78,3%. Людей в возрасте 60 и старше среди работающих неформально в нашем исследовании было 4,4%, тогда как работающих по бессрочным договорам – 1%. Таким образом, разница наблюдается только среди респондентов старшего возраста. В исследовании 10,1% респондентов при ответе на вопрос о семейном положении отметило пункт Другое (разведен, вдовец). Даже если предположить, что все 4,4% респондентов старше 60% в нашем исследовании являются вдовцами, то есть одиноки по естественным причинам, то все равно в этом пункте преобладают разведенные – 5,7%, т.е. одинокие по социальным причинам.

но трудоустроенные работники являются основным слоем, формирующим новый социальный класс – прекариат, так как степень стабильного положения на рынке труда у них находится на минимальном уровне, а уровень неустойчивости – на максимальном.

Наше исследование выявило, что неформальность положения наемных работников загоняет их в ловушку неформальности, из которой тяжело выбраться. Работают неформальные работники больше, интенсивней, но эта работа не приносит им удовлетворения, они ее чаще меняют, причем зачастую со сменой профессии, соответственно при смене работы претендовать они могут только на начальные позиции в карьере и на рутинную, неквалифицированную работу, для которой не требуется образования. Получается, что новая работа такая же не интересная и не приносящая удовлетворения, как и старая, и соответственно, работник не задерживается и на этой работе. Результаты такой трудовой мобильности малоутешительны в будущем, так как становятся фильтром для построения трудового пути. Квалификация и опыт являются важнейшим каналом вертикальной мобильности, но у работников неформалов нет возможности получить эту квалификацию. Они обречены вечно быть «в начале пути». Это, на наш взгляд, доказывает объективность существования прекариата как формирующегося социального класса, так как неформальность трудовых отношений накладывает ограничения на возможность выхода из нее. Работники-неформалы являются прекариями, они попадают в эту группу не добровольно (отсутствуют другие альтернативы занятости) и для них тяжелей выбраться из данной группы, хотя они и пытаются, о чем свидетельствует факт их более интенсивной трудовой мобильности.

Интенсивная трудовая мобильность не способствует установлению продолжительных связей на рабочем месте и установлению солидарности между людьми. Поэтому у неформальных работников выше степень недоверия к товарищам и руководству. Более того, неформальность способствует атомизации человека в обществе. Эти люди больше не доверяют, чем работники с бессрочными договорами. Среди них больше людей, которые не участвуют в общественной жизни страны и не состоят ни в одной организации. Среди

них больше бессемейных, чем среди работающих по бессрочным договорам. Это бесперспективный образ жизни, и мы считаем, что такая жизнь не является сознательным выбором неформального работника, скорее он поставлен в такие условия, т.е. он является индивидуалистом поневоле и находится в прекарном состоянии.

Рост нестабильности и неустойчивости не только в труде, но и во всем жизненном мире человека, по сути, лишает человека самостоятельного планирования своей судьбы. Человек из рулевого корабля своей биографии превращается в щепку, бросаемую из стороны в сторону волнами неопределенности. Это влечет за собой коррозию характера, как устойчивого основания идентичности [Сеннетт, 2004], что усугубляет положение человека, так как коррозия характера влечет коррозию достоинства человека, что делает невозможным достойную жизнь человека. *Прекаризация трудовой деятельности влечет прекаризацию образа жизни человека.* Точки стабильности исчезают с ростом мобильности отдельного человека. Его номадизм порождает отчуждение от любых форм коллективности, а значит и от любых форм коллективной поддержки других. «Каждый сам за себя» становится жизненным кредо значительного числа людей, и основной тактикой жизни в таком случае является искусство серфинга (скольжения) на волнах неопределенности, ни к кому не привязываясь и нигде не останавливаясь. При таком образе жизни не существует стратегии, сама жизнь строиться по принципу «здесь и сейчас», нет ничего долгосрочного, и мы считаем, что такая жизнь в целом деструктивна для человека. В жизни нужна хоть какая-нибудь стабильность, точка опоры. Раньше для человека этими точками выступали работа и семья. Эти точки взаимосвязаны, если есть стабильная работа человек планирует семью, нет работы нет и планов на семейную жизнь, так как неизвестно на что ее содержать. В случае с неформальными работниками эти точки исчезают, сначала исчезает работа, потом исчезнет и семья.

Анализ труда и жизни неформальных работников выявил очень проблемную картину их образа жизни. Этот образ жизни обусловлен макроэкономическими и макросоциальными процессами, проходящим во всем мире и Россия

здесь не является исключением. Рост нестабильности фиксируется многими исследователями и связан с экспансией капитализма не только во внешнюю среду, но и переделку им общественных отношений внутри обществ. Этот процесс приносит выгоды предпринимателям и ложится бременем на наемных работников. И закономерно возникает вопрос, что делать? Как снизить нестабильность положения наемных работников, если флексибильность выгодна предпринимателям и объективно определяется технологическим прогрессом. Мирным путем это возможно решить только перераспределением доходов в сторону страдающих от нестабильности групп. Это можно сделать и с помощью повышения налогов на предпринимателей и с помощью, набирающей популярность *концепции базового безусловного дохода*.

Перераспределение ресурсов позволит неформальным работникам создать «подушку экономической безопасности», более уверенно чувствовать себя на рынке труда, т.е. даст работнику возможность выбора профессии «по душе», а не работать ради выживания, возможность получать образование и вообще даст уверенность в своем будущем. В целом все это будет способствовать снятию социальной напряженности в обществе. Для того, чтобы провести в жизнь эти решения, мы считаем важным отказаться от либеральных идей о благотворности невмешательства государства в экономику, а самому государству приобрести не формальную (в виде реакции только на назревшие проблемы), а реальную силу в контроле и регулировании деятельности экономических акторов. Все это позволит снизить бремя неопределенности для наемных работников и возложит хотя бы часть ответственности за нее на предпринимателей – выгодополучателей.

Список литературы

- Валлерстайн И. Миросистемный анализ: Введение. / Вступ. ст. и прил. Г.М. Дерлугьяна. М.: УРСС: ЛЕНАНД, 2018.
- Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: Стат.сб. М.: Росстат, 2018. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_61/Main.htm (дата обращения 02.01.2019).

- Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. URL: <http://www.crc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>. (дата обращения 02.01.2019).
- Российский статистический ежегодник. 2017: Стат.сб. М.: Росстат, 2017. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_13/Main.htm (дата обращения 01.01.2019)
- Сеннетт Р.* Коррозия характера. Перевод *В.И. Сунгуна*. Новосибирск: ФСПИ «Тренды», 2004.
- Стэндинг Г.* Прекариат: новый опасный класс. М.: Маргинем Пресс, 2014.
- Тощенко Ж.Т.* Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука, 2018.
- Women and men in the informal economy: a statistical picture (third edition) / International Labour Office. Geneva: ILO, 2018. URL: <https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Women%20and%20Men%20in%20the%20Informal%20Economy%203rd%20Edition%202018.pdf> (дата обращения: 07.08.2019).

ГЛАВА 6. ВРЕМЕННАЯ И ЭПИЗОДИЧЕСКАЯ ЗАНЯТОСТЬ¹²

Одним из видов precarious занятости является временная и случайная. Временная занятость подразумевает «работу в условиях заключения трудовых договоров сроком до 1 года или по договорам гражданско-правового характера (ГПХ) для выполнения определенного вида работ» [Тощенко, 2018: 104]. Под эпизодической (фрагментарной) занятостью понимается «выполнение отдельных, разовых работ при отсутствии постоянного места работы» [Бандюкова, 2004: 3]. Следовательно, основным критерием для анализа precarious занятости выступает краткосрочное время работы наемного работника у юридического или физического лица. Исходя из этого, мы сосредоточим свое внимание на работе по трудовым договорам (до 1 года) и работающих эпизодически, «по случаю».

Распространенность временной работы

Временная работа в большинстве стран мира является одной из основных форм занятости, отражающей происходящую трансформацию трудовой сферы. Обычно в статистике, в том числе и мировой, выделяются следующие виды временной занятости: занятые по срочным трудовым контрактам, temporary agency workers – работники, нанятые агентствами, предоставляющими труд третьим сторонам по договорам на выполнение определенного объема работ, замещение временно отсутствующих работников (отсутствующих, например, по семейным обстоятельствам или по болезни), сезонная работа, работа, которая выполняется в случае выполнения текущих потребностей (например, уборка квартир), daily workers – нанятые на один день, ученики (занятые в рамках программы обучения, но без гарантий последующей занятости), лица, занятые в рамках программы создания рабочих мест [Employment, 2002: 170–171]. Таким образом, под временной занятостью понимается занятость,

¹² Автор – *Анисимов Роман Иванович*, кандидат социологических наук, доцент кафедры теории и истории социологии социологического факультета РГГУ.

продолжительность которой заранее определена в трудовом договоре (устном или письменном) [Гимпельсон, 2004:6]. Самым крайним примером временной занятости выступает эпизодическая или разовая работа.

В целом в 2018 г. общемировой уровень временной занятости составлял 11,7% всех наемных работников [ОЕСД, 2019]. По данным Евростата с 2002 по 2015 г. численность временно работающих (трудовые контракты длительностью не более чем 12 месяцев) в 28 странах ЕС увеличилась практически на 5 млн. – с 20,8 до 25,9 млн. чел. В 2015 г. временные работники составляли 14% от общего числа экономически активного населения [Цит. по: Клименко, 2016: 95]. В структуре временной занятости наиболее распространенной формой является временная работа на 7–12 месяцев: в 2006 г. на таких условиях работали 5,5 млн. чел., а в 2015 г. – 6,3 млн. Далее, по числу временно работающих располагается длительность контракта на 1–3 месяца, но в этой категории наблюдается отрицательная динамика: 2006 г. – 4,5 млн. чел., 2015 г. – 4,3 млн. За рассматриваемый период показатели распространенности временного труда от 4 до 6 месяцев практически не меняются – на данных условиях в Евросоюзе работают около 3,9 млн. чел. И наименее распространена месячная занятость, которая охватывает в разное время около 1,3 млн. европейцев. [Цит. по: Клименко, 2016: 96]. Возможно на численность этой группы влияет то, что эта занятость может замещаться так называемой эпизодической занятостью и соответственно никак не фиксируемой.

В Европе в наибольшей степени временная занятость распространена в Испании, Польше, Португалии, Хорватии и Нидерландах, где по временным контрактам трудится от 20% до 28% экономически активного населения. Наименьшее распространение этот вид занятости получил в Греции, Венгрии, Финляндии, Франции, Германии, Италии, Словении и Швеции – по краткосрочным договорам сроком до года оформлены 11,4–17,8% работающего населения [Клименко, 2016: 97]. Для большинства европейцев (60%) временная занятость является вынужденной мерой вследствие отсутствия возможности устроиться на постоянную работу, 12% работников добровольно работают на услови-

ях временной занятости, 18,5% проходят обучение и еще 8,5% работают на условиях испытательного срока [Клименко, 2016: 98].

Основными причинами распространения временной занятости является глобализация, автоматизация производства и управления и связанная с этими процессами либерализация трудового законодательства и модификация социальной политики государства. Переход с бессрочных на срочные договора является способом уменьшения безработицы, так как позволяет нанимать больше работников без увеличения рабочих мест, снижает издержки работодателя по увольнению работника после прекращения срока действия трудового договора, позволяет гибче реагировать на меняющуюся рыночную конъюнктуру. В этих условиях возникают гибридные формы трудовых отношений, например «нулевая занятость». Это тоже временная занятость, но в ней не оговаривается рабочее время. Работник с «нулевым контрактом» вынужден ждать, когда работодатель его вызовет на работу [Жвиташвили, 2016: 18]. По факту, такой работник безработный, но формально он считается занятым. Получает также распространение заемный труд, который, в основном, регулируется временными договорами (подробнее см. главу о заемном труде). В Германии распространение деятельность ляйфирм (от нем. глагола *leihen* – сдавать внаём, предоставлять в пользование), которые олицетворяют временный персонал для нуждающихся в нем предприятий и организаций. В 2002 г. в ляйфирмах в Германии трудилось 273 тыс. чел., в 2006 г. – уже 540 тыс., в 2012 их число превысило 1 млн. чел., в 2016 г. уже насчитывалось примерно 5000 ляйфирм с числом занятых около 1,2 млн. чел. Работающие в ляйфирмах зарабатывают меньше, а их доходы более нестабильны, чем у коллег, нанятых непосредственно предприятием. Однако их статус и заработной платы выше, чем у безработных [Ходов, 2016: 105–106].

В целом же, у занятых по временным договорам социальные-трудовые права и гарантии ниже, чем занятых по бессрочным договорам, но в тоже время, эта занятость снижает безработицу и соответственно сокращает социальные расходы государства и служит одним из способов адаптации к структурным изменениям в экономике (наряду с неполной

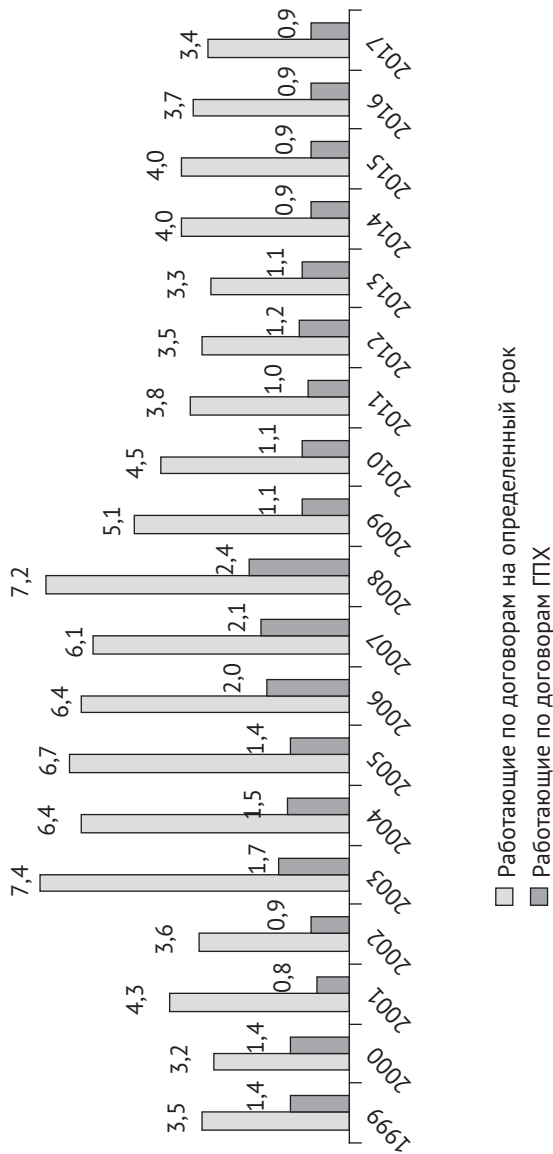
и неформальной занятостью). Общемировое распространение временной занятости является признаком общей прекаризации труда наемных работников.

Динамика временной занятости в России

В плановой экономике занятость населения была по преимуществу бессрочной. Трудовое законодательство существенно ограничивало возможность увольнения работника. В целом, трудовая занятость была гарантирована всем гражданам Советского Союза. Обратной стороной гарантированной занятости выступали снижение трудовой мотивации, низкая производительность труда, низкие заработные платы и «уравниловка» в оплате труда. Россия 1990-х гг. унаследовала от СССР жесткое трудовое законодательство, но ослабление государственных надзорных органов, а также неразвитость и слабость профсоюзов, что увеличило неформальные практики регулирования рабочей силы. В новой России стали превалировать «тенденции деформализации жестких формальных правил», что привело уже в 1992 г. к увеличению удельного веса временных рабочих мест среди всех занятых по найму до 2,8% [Гимпельсон, 2004: 8]. После принятия в 2001 г. более либерального трудового законодательства, вступившее в действие в 2002 г., можно наблюдать рост трудоустроенных по договорам на определенный срок (срочные договора), особенно с 2003 г. (см. рис. 1).

К сожалению, Росстат не учитывает срок действия трудового договора, что, на наш взгляд, усложняет анализ этих трудовых отношений, так как социально-трудовое положение работающих по пятилетним и трехгодичным срочным договорам существенно отличается от положения работников, заключивших договор сроком действия менее года. Но все же динамика численности работающих по временным договорам в России, отлична от общемировых тенденций. Выше было показано, что временная занятость в мире растет, в России же после двух всплесков в 2003 и 2008 гг., она снижается и сейчас находится на уровне 1999 г. Рост временной занятости в мире позволяет предприятиям быть более гибкими и в тоже время прекаризует временных работников. Однако, исходя из вышеприведенных

Рисунок 1
Динамика удельного веса работающих по договорам на определенный срок и по договорам гражданско-правового характера (ГПХ) среди занятых по найму, %



Источник: Экономическая активность...2002; 2010; Рабочая сила... 2018.

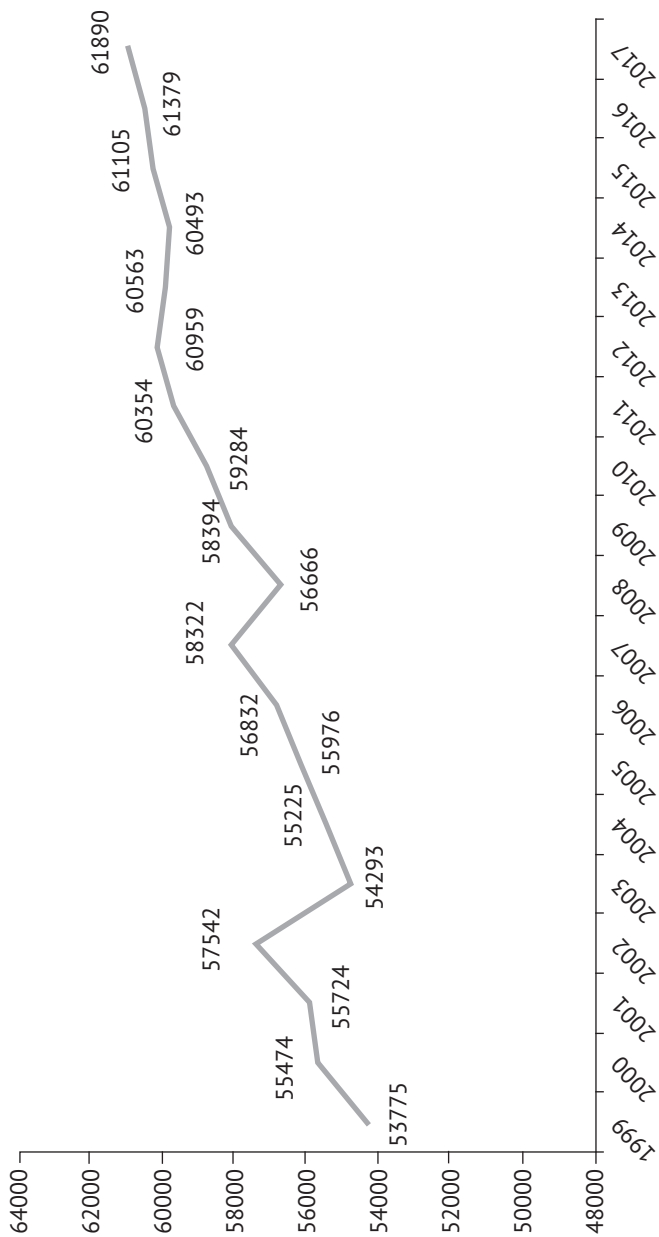
данных, можно сделать вывод, что в России этот способ адаптации к неопределенности малоприменим. В России наблюдается рост занятых по бессрочным договорам (см. рис. 2) и данный факт может свидетельствовать о том, что у нас практикуются другие пути регулирования нестабильности на рынке труда.

Выше отмечалось, что трехлетние и пятилетние срочные трудовые договора (именно по ним трудоустроено большинство работников с фиксированным сроком трудового договора) практически не отличаются по своей сути от бессрочных трудовых договоров и не могут служить способом адаптации организаций и предприятий к рыночной конъюнктуре. И хотя распространение бессрочных договоров упрощает документооборот в организации, но в реальной жизни для регуляции рабочей силы воспроизводятся унаследованные с советских времен практики неформального давления на работников (заявления по собственному желанию с открытой датой увольнения, выплаты «премий» при подписании заявлений «по собственному желанию», угрозы увольнения «по плохой статье» и т.д.). Но, в основном, эти практики и бессрочный договор не дают гарантий от увольнения. Для временных работников, необходимых для выполнения краткосрочных видов работы (до года), используется неформальный вид найма. Отчасти именно с этим фактом связано увеличение неформального сектора экономики, хотя это не единственная причина (см. рис. 3).

Временная работа повышает неустойчивость труда наемных работников. Они менее уверены в своем будущем, на них в меньшей степени распространяются социальные обязательства предприятий и организаций. После прекращения срока действия трудового договора на них не распространяются компенсационные выплаты, позволяющие «переждать трудные времена», связанные с поиском новой работы. Работа на условиях срочных трудовых договоров не очень распространена в России, однако игнорировать ее при анализе прекаризации нельзя. Более того, необходимо разделять работающих на краткосрочной основе (трудовой договор до года) и работающих на средне- и долгосрочной основе (трудовые договора свыше 1 года). Мы предполагаем, что первая группа работников подвергнута большей прекаризации

Рисунок 2

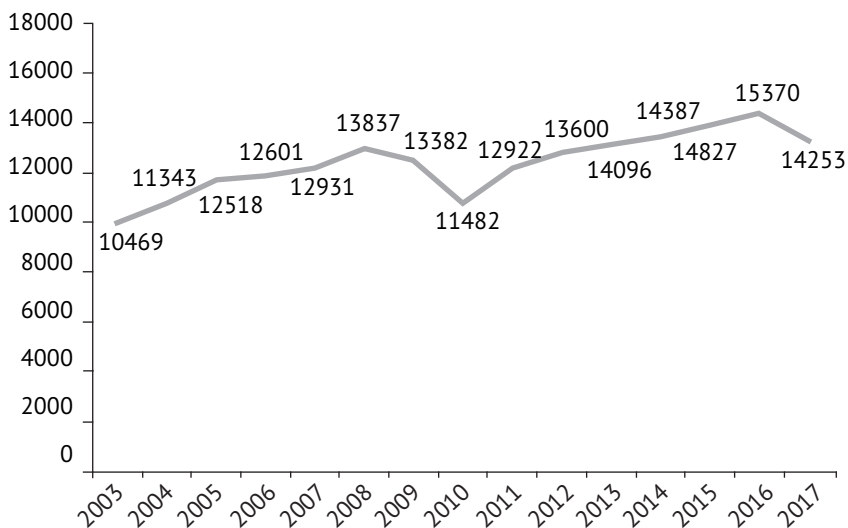
Динамика удельного веса работающих по договорам на неопределенный срок среди занятых по найму (в тыс. чел.)



Источник: Экономическая активность... 2002; 2010; Рабочая сила... 2018.

Рисунок 3

Динамика численности занятых в неформальном секторе
(тыс. чел.)



Источник: Рабочая сила... 2018.

и по многим параметрам приближается к неформальным работникам. В нашем исследовании мы выделили этих работников в отдельную группу и проанализировали степень их прекаризованности.

***Прекаризованность временных работников
в строительстве, в торговле и на транспорте***

Для анализа степени прекаризованности временных работников мы взяли группу работников, имеющих договора сроком до 1 года. В исследовании Прекариат-2018 совокупность таких работников составила 4,9%, а общее количество работников, имеющих срочные договора, составило 28,1% от всех опрошенных, что втрое превышает официальную статистику, публикуемую Росстатом. Наиболее распространенной оказалась краткосрочная занятость в строительстве, торговле и бытовом обслуживании, а так-

же образовании, науке и культуре. Строительство и торговля наиболее прекаризированные сферы экономики, поэтому в 2019 г. было проведено отдельное исследование по этим отраслям и транспорту, как еще одной сферой, в которой преобладает эта форма занятости, поэтому в своих выводах мы будем опираться на результаты этого исследования [Прекариат-2019]. Кроме того, в 2016 г., нами было проведено исследование социально-профессиональных групп интеллигенции (врачей, учителей, работников культуры) (И-2016), нашедших свое отражение в коллективной монографии [Как живешь..., 2016].

Что касается строительства, торговли и транспорта, то по данным исследования 2019 г. количество работников, занятых на временной работе составило 29% (22,1% (199 чел.) – имеют договор более года, 6,9% (62 чел.) – договор менее года). Мы полагаем, что объединять эти группы работников является некорректным, по причинам, описанным выше, поэтому будем рассматривать их отдельно. Полученные результаты носят предварительный характер, так как выборочная совокупность мала, чтобы делать достоверные выводы. Но полученные данные могут задать вектор для дальнейшего рассмотрения проблемы.

По социально-демографическим характеристикам работники с договорами менее года преобладают в возрастной группе 30–39 лет (свыше трети работников), тогда как работники с договорами свыше 1 года – в группе 40–49 лет. Треть работников с краткосрочной занятостью не женаты и свыше трети не имеет детей, и они в большей степени олицетворяют черты атомизации поведения, чем работники с договорами сроком действия свыше 1 года (среди них лишь каждый седьмой не женат, и только каждый шестой не имеет детей). Работающие на краткосрочной основе, как правило, работают на частных предприятиях и тем самым по своим социально-демографическим характеристикам более близки к группе работников-неформалов. У неформально трудоустроенных работников те же самые характеристики выражены в большей степени, и поэтому можно утверждать, что группа работников с временной занятостью является промежуточной группой между двумя полюсами занятости: бессрочной и неформальной. Более того, мы по-

лагаем, что работники с разными сроками трудовых договоров тяготеют к разным полюсам. Работники с договорами свыше 1 года, по своим характеристикам, ближе к работающим по бессрочным договорам, а респонденты с краткосрочной занятостью (договор менее 1 года) ближе к неформально трудоустроенным.

Рассмотрим это утверждение более подробно. Полностью удовлетворены своей работой каждый двадцатый работающий на краткосрочной основе и каждый десятый, работающий по договору свыше 1 года (среди работающих на бессрочной основе, выбравших этот вариант ответа 15,6%, среди работников-неформалов 6,6%). Полностью не удовлетворен своей работой каждый десятый из работающих по договорам свыше 1 года и каждый восьмой среди работающих по договорам менее года (среди работающих на бессрочной основе 7,7%, среди работников-неформалов 19,4%). Считают, что их труд оплачивается несправедливо каждый третий работающий на краткосрочной основе и каждый четвертый, работающий по сроку договора свыше года (среди работающих на бессрочной основе этого утверждения придерживаются 26,9%, среди работников-неформалов 36,6%). Хотят сменить место работы свыше трети работающих по договорам сроком менее года и лишь каждый пятый среди работающих по договорам свыше года (среди работающих на бессрочной основе такой вариант ответа выбрало 15,9%, среди работников-неформалов 31,3%). Не меняли работу в течение последних трех лет две трети работников, имеющих договор свыше года и около половины, имеющих договоры менее года (среди работающих на бессрочной основе не меняли работу 73,9%, среди работников-неформалов 51,1%). Выполняемая работа не соответствует образованию, квалификации у каждого третьего, работающего по краткосрочному договору и у каждого пятого, работающего по договору сроком действия свыше года (среди работающих на бессрочной основе такой вариант ответа выбрало 16,1%, среди работников-неформалов 37,4%).

Исходя из полученных данных, менее прекаризированной группой выступает группа работников с договорами сроком действия более года. Чем меньше срок занятости, тем занятость приобретает более прекаризованные черты

приближаясь к своей крайней точке – работе по устной договоренности. Но само наличие договора все-таки ограничивает работодателя в нарушении социально-трудовых прав. Иметь для работника письменный договор, в плане соблюдения социальных гарантий, выгодней, чем его не иметь. Так, например, работодатель гарантирует оплату больничного и отпуска каждому третьему работнику, работающему по договору менее года, и лишь 7% работникам-неформалам. Каждому пятому, занятому краткосрочно гарантирована оплата по уходу за ребенком и такие же гарантии имеют только 4.4% работающих неформально. Конечно, степень распространения этих гарантий не идет ни в какое сравнение с работающими по бессрочным договорам (так оплата больничного гарантирована 72,4% работающим, оплата отпуска – 73,1%, оплата по уходу за ребенком – 54,5%). Следовательно, само наличие договора дает гарантии работнику, и в целом они ощущает себя более комфортно и уверенно, чем работники без письменного оформления.

Временная занятость в образовании, медицине, культуре

Если в строительстве, торговле и на транспорте прекаризация занятости обусловлена адаптацией предприятия к рыночной конъюнктуре и служит увеличению прибыли, и поэтому, в основном, она развита в частной сфере, то ее распространение в образовании, здравоохранении и культуре имеют другие причины. Большинство организаций этих сфер являются государственными и поэтому их бюджет зависит от бюджетных ассигнований на социальную сферу. Эти расходы в совокупности составляли в 2014 г. 8,4% от ВВП, и в этом отношении Россия имеет самые минимальные расходы среди развитых стран [см. Как живешь...2018: 57–58]. При этом, «майские указы» президента 2012 г. предписывали существенное увеличение заработных плат работников образования, здравоохранения и культуры без кардинального увеличения государственных расходов на эти сферы. Предполагалось, что организации самостоятельно найдут резервы на увеличение заработной платы. Как следствие, это породило сокращение персонала, рост нагруз-

зок на оставшихся, бухгалтерские «игры» с отчетностью, или если говорить бюрократическим языком, началась «оптимизация». В основном, оптимизация затрагивала манипуляции с рабочим временем работника (переводы на неполную занятость, увеличение часов нагрузки на ставку, уменьшение времени на первичный осмотр пациента, увеличение количества учащихся в группе и т.д.), т.е. в этих сферах можно наблюдать рост формальной неполной занятости при фактической сверхзанятости работников [Подробнее см. Анисимов, 2019: 297–303]. Однако оптимизация касалась и временной занятости, так как перевод работников на срочные договора, особенно меньше года, позволяет экономить организации на отпускных выплатах, а заключение договоров гражданско-правового характера (ГПХ) с работниками позволяет формально уменьшать штатную численность персонала, по которому идет отчетность за выполнение «майских указов». Те работники, которые находятся «за штатом» получает меньшую заработную плату, хотя по факту их работа содержательно и по объему ничем не отличается от тех, кто «в штате». Таким образом, причинами роста прекаризации в бюджетной сфере является государственная политика в области социальной сферы, характеризующаяся как «хроническое недофинансирование», которая слабо сочетается с нормативным требованием повышать заработную плату работникам этой сферы. Однако не стоит списывать со счетов и неспособность руководителей перестроить работу своей организации так, чтобы действительно повышать заработную плату работников, не прибегая при этом к увеличению их эксплуатации и статистическим манипуляциям с отчетностью.

В исследовании 2016 г. распределение респондентов по типу договора получилось следующим (см. табл. 1).

Анализ этих данных позволяет сделать вывод, что неформальные практики найма персонала в социальной сфере распространены меньше, а временная занятость больше, чем в строительстве, торговле и на транспорте. Это связано с тем, что в этих сферах нужен более квалифицированный труд, а чем выше квалификация, тем меньше вероятность попасть в неформальную занятость. Еще одним фактором, сдерживающим распространение неформальных практик

Таблица 1

Распределение респондентов по типу договора

	Количество респондентов	%
Бессрочный договор	911	67,5
Срочный договор до 1 года	118	8,7
Срочный договор более 1 года	293	21,7
Без оформления договора	28	2,1
Итого	1350	100,0

Источник: Интеллигенция-2016.

трудоустройства, является то, что преобладающей формой собственности организаций социальной сферы является государственная. Она строже контролируется надзорными органами, поэтому на государственных предприятиях и в организациях администрации труднее нанимать работников неформально.

Срочный найм в наибольшей степени распространен на предприятиях с частной формой собственности (см. табл. 2), что подтверждает факт, что процессы прекаризации занятости, во-первых, более выгодны для предпринимателей, а во-вторых, они распространены там, где более слабый контроль со стороны надзорных органов.

Таблица 2

Тип договора в зависимости от формы собственности организации (в % по форме собственности организации)

	Место работы		
	государственное учреждение	частное предприятие	индивидуальная деятельность
Бессрочный договор	75,6	38,9	14,3
Срочный договор до 1 года	6,1	18,1	7,1
Срочный договор более 1 года	17,2	40,7	–

Источник: Интеллигенция-2016.

В отличие от занятости на транспорте, в торговле и строительстве в социальной сфере преобладают работники с высоким уровнем образования (54% респондентов имеют высшее образование), однако работающие по краткосрочным договорам, т.е. наиболее прекаризированные группы работников, в целом имеют более низкое образование, чем их коллеги. Среди работников, трудоустроенных по договорам до 1 года – 45% имеют средне-специальное образование, в то время как среди работников, трудоустроенных по срочным договорам сроком действия свыше 1 года, их насчитывается – 35%, а среди работающих по бессрочным договорам – 39%.

Временная занятость наиболее распространена в медицине – 58% от всех срочных договоров. Краткосрочная занятость распространена среди младшего медицинского персонала, 47% от всех заключенных договоров сроком действия до года приходится на эту категорию. 40% всех заключенных срочных договоров сроком действия свыше года также приходится на эту категорию работников. Данные цифры подтверждают предположение о том, что прекаризация наиболее сильно распространяется среди людей с более низкой квалификацией.

Квалификация как фактор прекаризации занятости является общим для всех отраслей экономики и социальная сфера не является исключением. Общим является и степень удовлетворенности своей работой. Полностью неудовлетворенных своей работой в социальной сфере при краткосрочной и срочной занятости приблизительно такое же количество, как и в сферах транспорта, строительства и торговли (см. табл. 3)

Стоит отметить, что количество людей, полностью удовлетворенных своей работой в сфере образования, здравоохранения и культуры выше, чем на транспорте, строительстве, в торговле. Но, на наш взгляд, это во многом зависит от специфики труда в этой сфере. Этот труд более содержателен и приносит больше удовлетворения работнику вне зависимости от срока договора. Так, среди работающих в строительстве, торговле и на транспорте, полностью удовлетворенных своей работой и работающих по бессрочным договорам – 15,6%, а среди интеллигенции, работающей по таким же

Таблица 3

Степень удовлетворенности своей работой
(в % от типа договора)

	Насколько удовлетворены работой		
	Полностью удовлетворен	В целом удовлетворен, но не во всем	Не удовлетворен
Бессрочный договор	23,3	66,2	10,5
Срочный договор до 1 года	13,6	74,6	11,9
Срочный договор более 1 года	24,9	60,4	14,7

Источник: Интеллигенция-2016.

договорам – 23,3%. Но главное, и это необходимо подчеркнуть, что, исходя из наших данных, можно наблюдать общую тенденцию, независимо от сферы деятельности, которая заключается в следующем, с уменьшением срока контракта, увеличивается доля респондентов, недовольных своей работой. Лишь 22,9% респондентов со срочными договорами до года считают, что их труд оплачивается справедливо и 28% несправедливо, среди занятых по срочным договорам свыше года приблизительно такие же показатели (18,4% считают, что их труд оплачивается справедливо, 24,6% несправедливо). Среди работающих по бессрочным договорам 22,9%, считают, что их труд оплачивают справедливо, а 35,5% – несправедливо, что выше, чем у трудоустроенных по временным договорам. Но это связано в целом с более высокими требованиями к оплате труда среди работников социальной сферы. Они полагают, что компенсация их труда не соответствует вложенным ими усилиями. Однако, несмотря на ощущения несправедливости, работники образования, медицины и культуре, работающие по бессрочным договорам не собираются менять место работы (см. табл. 4).

Следовательно, мы наблюдаем ту же самую тенденцию, что и на транспорте, строительстве и в торговле – с уменьшением срока действия договора увеличивается степень желания ее поменять. Но стоит обратить внимание и на тот факт, что каждый пятый, работающий на условиях краткосрочной

Таблица 4

Планы по смене работы
(в % в зависимости от типа договора)

	Собираетесь ли Вы и дальше оставаться на своей нынешней работе или собираетесь уйти с нее?			
	собираюсь остаться	собираюсь уйти	ушел бы, но некуда	не знаю
Бессрочный договор	74,9	4,6	13,2	7,4
Срочный договор до 1 года	46,6	9,3	20,3	23,7
Срочный договор более 1 года	61,4	9,6	13,3	15,7

Источник: Интеллигенция-2016.

занятости, ответил на этот вопрос утверждением, что «ушел бы, но некуда», что может свидетельствовать о том, что, несмотря на краткосрочность договора, предусматривающую независимость работника от работодателя после окончания срока действия, по факту мы имеем одностороннюю зависимость со стороны работодателя. Работник же зависит от работодателя, так как другой работы нет, что делает его более лояльным, и, по всей вероятности, вынуждает подписывать краткосрочные договора, так как альтернативы им нет.

Эпизодическая занятость

Эпизодическая (фрагментарная) занятость является частью временной занятости, характеризующейся еще большей прекаризованностью работника. Как правило, работники с таким видом занятости работают неформально, к тому же эта работа не имеет систематического характера. Вследствие этого ее очень сложно отследить официальными статистическими органами, поэтому Росстат не дает статистику по этой группе работников. Информацию об этой группе работников можно почерпнуть из опроса RLMS-HSE [Российский мониторинг... 2018]. Для выявления группы эпизодически занятых мы воспользовались методологией, разработанной Т.С. Бандюковой [Бандюкова, 2004: 8]. Она предложила отбирать в группу работников со случайной (эпизодической) занятостью респондентов отрицательно от-

ветивших на вопрос о наличии основной работы и положительно ответивших на вопрос о наличии приработков и оказания временных услуг: «*В течение последних 30 дней вы занимались (еще) какой-нибудь работой? Может быть, Вы шили кому-то платье, подвезли кого-нибудь на машине, занимались репетиторством, помогли кому-то с ремонтом, или делали что-то другое?*». Эта группа работников в период с 1994 по 2001 гг. выросла с 5,3% до 9,7% [Бандюкова, 2004: 23]. В 2018 г. численность этой группы составила 5,3% (788 чел.) от общей совокупности опрошенных. Из этих людей 542 чел. (3% от общей совокупности опрошенных) отметили, что это действительно был случайный заработок (эти респонденты отвечая на вопрос: «*Скажите, пожалуйста, для Вас это был случайный заработок или Вы часто занимаетесь такой работой и регулярно получаете за это деньги?*» отметили, что это был случайный заработок, т.е. эти люди не занимаются подработкой регулярно, далее в тексте они отмечены как «*действительно случайные работники*») и 217 чел. (1,2% от всех опрошенных) ответили, что эта работа носит регулярный характер (далее в тексте «*случайные работники, имеющие регулярную, систематическую подработку*»). Таким образом, по-настоящему случайных работников по данным RLMS в России не так много, всего 3%. Однако их малое число не означает, что можно игнорировать эту группу при изучении процессов прекаризации занятости. Для анализа мы сравнили полученные данные от всей этой группы случайно занятых (5,3% опрошенных) с общими данными, полученными от всей совокупности опрошенных, а также сравнили данные действительно случайно занятых, с результатами ответов не работающих респондентов, имевших подработку на регулярной основе (1,2% от всех опрошенных). Полученные данные в силу малочисленности этих групп носят предварительный характер и нуждаются в более детальном изучении, но позволяют сделать хотя бы приблизительные выводы о социально-экономическом положении этих групп.

Проведенный анализ показал, что среди эпизодически занятых преобладают мужчины (59%) с полным средним (45.8%) и средне-специальным образованием (19.2%). Высшее образование имеют 19,3% респондентов данной группы

(среди всей совокупности респондентов полное среднее образование имеют 28,9% респондентов, средне-специальное 25,9%, высшее – 27,3%). Таким образом, эпизодически занятые являются менее квалифицированными работниками по сравнению со всем населением. Эпизодическая работа более характерна для сельской местности. Около половины эпизодических работников проживает на селе (49,1%), в крупных областных центрах – лишь каждый четвертый (25,6%). Средний возраст случайно занятых составляет 41 год, средний возраст всех опрошенных респондентов – 39 лет. Отсутствие работы, как правило, не компенсируется наличием пенсии, позволяющей человеку не работать. Из опрошенных эпизодически занятых работников только 19,2% получают пенсию. Эпизодически занятые работники более одиноки – 31% отметили, что никогда не состояли в браке (среди всех опрошенных аналогичный ответ дали – 19,2%). У 60,8% есть дети (среди всех респондентов дети есть у 74%).

Заработки этой группы работников существенно ниже, чем у работников, работающих на постоянной основе. Медианная заработная плата таких работников составила 25000 рублей, медианный заработок эпизодически занятых – 15000 рублей. Этот заработок они получили за выполнение низко квалифицированных работ, не требующих высокой профессиональной подготовки. Они работали продавцами за прилавками, в ларьках, на рынке – 13,3%, помощниками по уходу за домом, пожилыми, инвалидами – 3%, разнорабочими в строительстве – 8,9%, прочими разнорабочими – 4,4%, водителями легковых автомобилей – 4,9%, сборщиками урожая – 8,2%, рабочими на животноводческих фермах – 8%¹³. Эти работы по преимуществу никак не оформлены – так ответили 90,7% из них. И эти люди как правило не зарегистрированы в службе занятости как безработные – 96,4 не состоят в ней на учете, т.е. они не получают пособие по безработице. Таким образом, значительная часть этой группы входит в прекариат, и более того, можно утверждать, что степень ее прекаризации выше, чем у работников, работающих по устной договоренности. Так как у неформальных работников

¹³ Все остальные работы, на которых были заняты случайные работники, имели меньше 3% занятых.

само наличие работы является снижающим нестабильность фактором, у случайных работников даже этого нет. Но и безработными они не зарегистрированы. Таким образом, у них полностью отсутствует стабильное положение.

Однако, говоря о своих возможностях, ответы эпизодически занятых принципиально не отличаются от ответов всех россиян. Так 12,9% эпизодически работающих не имеют возможности регулярно употреблять в пищу мясо, курицу, рыбу (среди всех опрошенных аналогично ответило 10%), 77,3% не имеют возможности улучшить свои жилищные условия (среди всех россиян этот же пункт отметило 88,1%!), 28,7% не имеют возможности дополнительно оплачивать обучение детей (16,7% выбравших этот пункт среди всех опрошенных), 81,5% не имеют возможности откладывать деньги на крупные покупки (81,8% среди всех россиян), 78,9% не имеют возможности провести отпуск всей семьей за границей (72,3% среди всех россиян), 81,7% не имеют возможности провести отпуск на российской курорте (71,2% среди всех россиян). Полученные данные показывают более худшие жизненные возможности для россиян, имеющих эпизодические заработки, но разница между ними и постоянно работающими незначительна. Это заставило нас более внимательно проанализировать случайно работающих россиян.

Мы разделили всех случайно занятых на тех, у кого этот заработок регулярен и тех, у кого он действительно случаен. В результате получились парадоксальные выводы. Так среди действительно эпизодически занятых работников процент людей, поставивших себя по девятиранговой лестнице богатства на 1–5 ступени, составила 65,5%, среди регулярно подрабатывающих аналогичные результаты показали 80,7% опрошенных (в целом по стране эти ранги выбрали 83,6% опрошенных). Модальный ранг по этому вопросу среди действительно случайных работников пятый – 23,6%, среди регулярно подрабатывающих четвертый ранг – 25,8% опрошенных указали его. Среди всех опрошенных 22,4% – наибольшее число – набрали четвертый ранг. Медианная заработная плата действительно эпизодически занятых работников составила 14 000 рублей, у тех, кто имеет регулярную работу, заработок равняется 15 000 рублей. По девятиранговой лестнице власти, где на первой ступени находятся са-

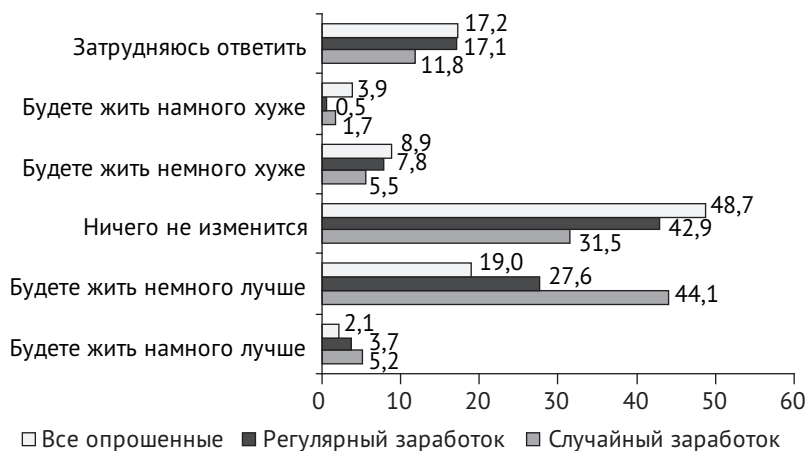
мые бесправные, свое положение с первой по пятую ступень указали 61,1% эпизодически работающих и 81,1% тех, кто имеет регулярный заработок. Среди всего населения эти ранги выбрали – 80,5%. Модальный ранг по этому вопросу среди эпизодически занятых был пятый – 25,5%, среди регулярно подрабатывающих – третий ранг – 23,5%, среди всего населения пятый ранг – 22%. По девятиранговой лестнице уважения с первой по пятую ступень выбрали – 25,4% опрошенных, не имеющих регулярную подработку, аналогичный результат показали 28,1%, имеющих регулярную подработку, среди всего населения – 31,4% всех опрошенных. Модальным рангом среди работающих нерегулярно был шестой, его выбрали 29,5%, а среди тех, кто имеет регулярную подработку седьмой ранг – 24,4%, среди всех опрошенных модальным рангом по этому вопросу был седьмой – 23,2%.

Таким образом, мы видим, что те, кто имеют эпизодическую работу, позиционируют себя выше людей, подрабатывающих периодически.

Люди, имеющие нерегулярную подработку с большим оптимизмом, смотрят в будущее (см. рис. 4).

Рисунок 4

Ожидания от будущего среди групп случайных работников с регулярным и нерегулярным заработком, %

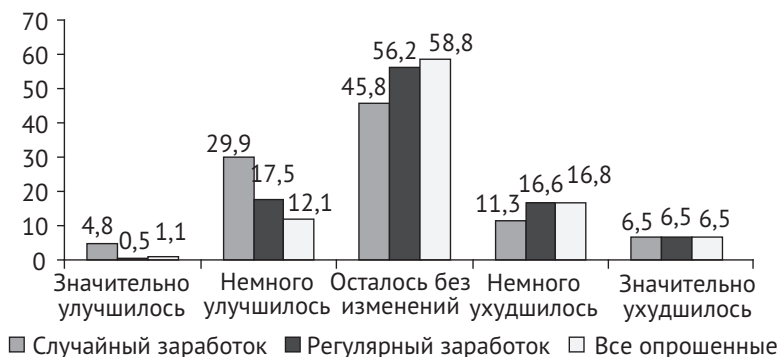


Источник: Российский мониторинг... 2018.

Люди с действительно случайным заработком не только более позитивно относятся к будущему, но и более позитивно оценивают динамику своего материального положения (см. рис. 5).

Рисунок 5

Оценка изменения материального положения среди групп случайных работников с регулярным и нерегулярным заработком, в%



Источник: Российский мониторинг...2018.

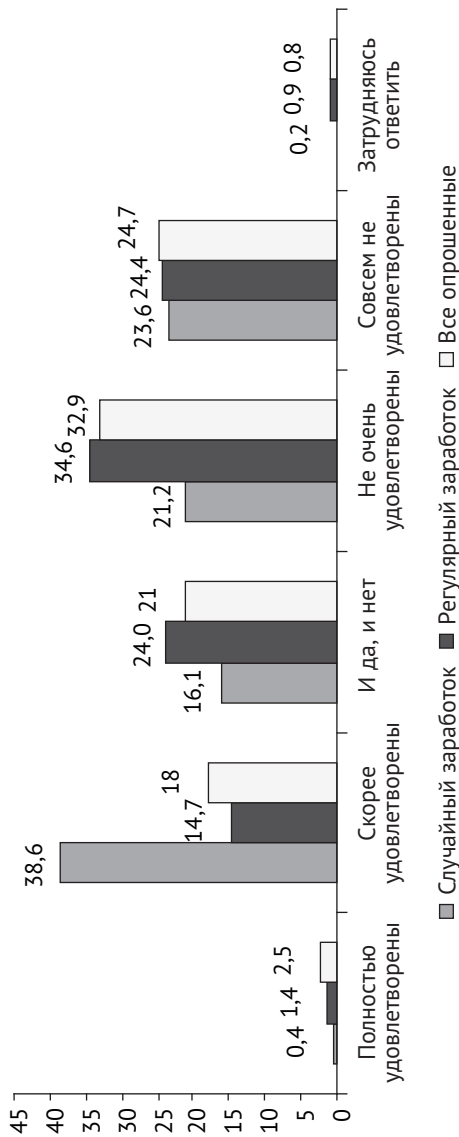
Помимо этого, эпизодически занятые работники более удовлетворены своим материальным положением в настоящем (см. рис. 6).

Группа эпизодически занятых работников в целом более удовлетворена своей жизнью, чем все население и респонденты, работающие на регулярной основе (см. рис. 7).

Даже с учетом того, что значительная часть эпизодически и нерегулярно занятых работников проживает в сельской местности, где имеется приусадебное хозяйство, а также ниже уровень жизни, а низкие заработки там обыденное явление, но даже с учетом этого заработки этих людей ниже, чем заработки их соседей. Медианный заработок эпизодически занятых работников – 14 000 рублей, медианный заработок сельчан по основному месту работы – 19 000 рублей [Российский мониторинг... 2018].

Рисунок 6

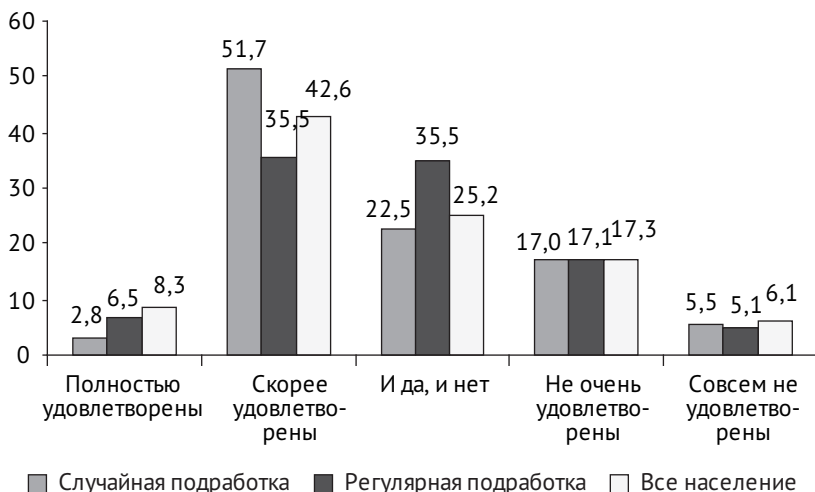
**Удовлетворенность материальным положением
среди групп случайных работников с регулярным
и нерегулярным заработком, %**



Источник: Российский мониторинг...2018.

Рисунок 7

Удовлетворенность жизнью среди групп случайных работников с регулярным и нерегулярным заработком, %



Источник: Российский мониторинг...2018.

Таким образом, материальное положение этих людей ниже, а собственная самооценка и оценка собственного материального положения выше, чем у других групп. Налицо противоречие между объективным положением и субъективной его оценкой. Как его можно объяснить? Мы предполагаем, что эти люди адаптировались к собственному положению и не считают его аномальным. Регулярно подрабатывающие случайные работники ощущают «ненормальность» своего положения и пытаются выйти из него, тогда как эпизодически занятые работники не испытывают переживаний по поводу своего материального положения. Материально они несут меньше трат, так как среди них больше бесхозяйных и бездетных и для них достаточно проблематично завести семью. Однако они и не стремятся ее заводить. Они очень похожи на «бобылей» дореволюционной России, с одним отличием, бобыли ощущали свою депривацию, а эти люди – нет, иначе их оценки были бы существенно ниже, чем оценки и всего населения, и работников, ко-

торые регулярно подрабатывают. Мы предполагаем, что отсутствие ответственности за других дает ощущение больших возможностей для этих людей, поэтому и можно наблюдать противоречие между объективным положением и субъективным статусом действительно случайных работников. Это подтверждают результаты ответа на вопрос: «*Какой ответ лучше всего описывает Ваше основное занятие в настоящее время?*». Самый распространенный ответ у 44,5% эпизодически занятых работников оказался: «*Временно не работаю по другим причинам и не хочу работать*». Среди тех, кто постоянно работает, этот вариант выбрали 34,6% опрошенных. Среди эпизодически занятых работников ищут работу только 11,8% опрошенных. Стоит отметить и тот факт, что около 37,5% этих людей вообще никогда не работали, среди тех, кто имеет периодическую подработку, этот ответ выбрали только 9,7%. Основной причиной прекращения работы для всех работников стала низкая заработная плата (вариант ответа «не устраивала заработная плата» – 27,8%), среди эпизодически занятых работников такой ответ выбрали 20%. Высок процент и тех, кого просто сократили или закрылось предприятие – 21,8% среди эпизодически занятых работников, а среди работников, регулярно занимающихся подработкой, такой ответ выбрали 15,9%. По семейным обстоятельствам прекратили работу только 5,1% действительно эпизодически занятых работников, 11,3% работников, работающих периодически. Среди эпизодически занятых работников преобладают субъективные обстоятельства смены работы «не устраивала заработная плата», но новую работу они искать не расположены. Для них и так все хорошо. Тогда как работники, занимающиеся дополнительной работой, осознают свою депривацию и пытаются встроиться и приспособиться к реально сложившейся ситуации.

Таким образом, эпизодически занятого работника устраивает случайная работа, временность и/или переходный характер которой он признает. Работа не является для него особой ценностью, а значительная их часть вообще никогда не работала. Но эти работники имеют более низкие потребности, что позволило им адаптироваться к отсутствию постоянной работы.

* * *

Временная и эпизодическая занятость являются существенным фактором прекаризации. Она ухудшает социально-экономическое положение работников, увеличивает их нестабильное положение на рынке труда, вносит неопределенность в их образ жизни. Количество временных работников в мире растет. Причинами этого роста являются адаптация предприятий и организаций к увеличивающейся неопределенности в экономике, внедрение технологических инноваций, либерализация социальной политики. Российский рынок труда показывает противоположный результат. Мы наблюдаем уменьшение количества временных работников. Причина такому положению является слабая формализация трудовых отношений на российских предприятиях и в организациях, в которых преобладают неформальные практики регуляции рабочей силы и неформальный найм для краткосрочной занятости. Наш анализ показал, что временные работники менее защищены от нарушения своих прав, чем работающие на бессрочной основе или долгосрочных трудовых договорах. Существует взаимосвязь между сроком договора и степенью социальной защищенности работника. Чем короче срок, тем большая незащищенность работника. Что касается образования и квалификации, то работники с более низким уровнем образования и квалификации с большей вероятностью заключают временный трудовой договор, чем работники с высоким уровнем образования. Временная занятость также больше распространена на предприятиях с частной формой собственности, что подтверждает предположение, что прекаризация более выгодна его хозяевам при слабом контроле регулирования трудовых отношений со стороны государства. Причинами распространения временной занятости является противоречивая социально-экономическая политика государства.

Анализ эпизодической занятости показал небольшое распространение этого вида прекаризации. Однако он выявил неоднородность субъективного самоощущения этой группы работников, имеющих периодическую подработку, по своему положению, приближается к социальному положению основного населения России.

В целом временная и эпизодическая занятость является одним из основных фактором прекаризации. Работники с временной занятостью по степени прекаризации занимают промежуточное положение между работниками с бессрочной занятостью и неформальными работниками. Работники, имеющие случайную занятость, являются самыми депривированными работниками с наивысшей степенью прекаризации, так как у них даже отсутствует постоянное место работы и нет определенного статуса, даже статуса безработных.

Список литературы

- Анисимов Р.И.* Парадоксы труда и особенности прекаризации работников образования / Судьбы российской интеллигенции: прошлое, настоящее, будущее: сб. статей XX Международной теоретико-методолог. конференции, РГГУ, 9 апр. 2019 г. / под общ. ред. Ж.Т. Тощенко М.: РГГУ, 2019. С. 297–303.
- Бандюкова Т.С.* Случайная занятость в России: численность, состав, мобильность. Препринт WP3/2004/05. М.: ГУ ВШЭ, 2004.
- Гимпельсон В.Е.* Временная или непостоянная занятость в России: данные, уровень, динамика, распространенность. Препринт WP3/2004/02. М.: ГУ ВШЭ, 2004.
- Жвиташвили А.Ш.* Нестабильная занятость и социальное неравенство: западный опыт // Интеракция. Интервью. Интерпретация. 2016. № 11. С. 16–26.
- Как живешь интеллигенция? Социологические очерки: коллективная монография / отв. ред. Ж.Т. Тощенко. М: Центр социального прогнозирования и маркетинга. 2018.
- Клименко Л.В.* Временная занятость в контексте прекариатизации труда в странах Евросоюза // Гуманитарий Юга России. 2016. Т.21. № 5. С. 93–101.
- Рабочая сила, занятость и безработица в России – 2018 г. М.: Росстат. 2018 URL: https://gks.ru/bgd/regl/B18_61/Main.htm (дата обращения: 04.10.2019).
- Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения, проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического

- центра РАН. 27 волна. (2018 г.). Полная выборка. (Сайты обследования RLMS HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>). (дата обращения: 04.10.19)
- Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука, 2018.
- Ходов Л.Г. “Ляйфирмы” – посредники в найме на временную работу (германский опыт) // Современная Европа. 2016. № 4 (70). С. 104–108. DOI: 10.15211/soveurope42016104108
- Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований). 2002 М: Росстат. 2002. URL: https://gks.ru/bgd/regl/B02_61/IssWWW.exe/Stg/d010/i010240r.htm (дата обращения: 04.10.2019).
- Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований). 2010 М: Росстат. 2010. URL: https://gks.ru/bgd/regl/B10_61/IssWWW.exe/Stg/02-14.htm (дата обращения: 04.10.2019).
- Employment Outlook. Paris: OECD, 2002. URL: <https://www.oecd.org/els/emp/17652675.pdf> (дата обращения: 04.10.19)
- OECD Temporary employment (indicator). 2019. URL: <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm> (дата обращения: 04.10.2019). DOI: 10.1787/75589b8a-en

ГЛАВА 7. НЕПОЛНАЯ ЗАНЯТОСТЬ И НЕДОЗАНЯТОСТЬ¹⁴

Под неполной занятостью и недозанятостью как правило понимают трудовую деятельность менее определенного, «стандартного» количества часов в неделю, соответствующего полной 8-ми часовой рабочей неделе. В западных странах это распространенный вид нестандартной занятости (его масштабы оцениваются примерно в 20% [Kalleberg, 2000]), рассматривающийся как механизм обеспечения работой на неполный рабочий день в условиях гибких производственных технологий максимального количества работников. Такой вид занятости позволяет работодателям снижать издержки в тех отраслях, где спрос на услуги или товары не постояен, перекладывая на работника риски, связанные с неустойчивым производственным или финансово-экономическим положением. В случае, если работник желал бы работать полный рабочий день, но трудится меньше обычного времени по независящим от него причинам (вынужденные переводы на сокращенный график работы, отсутствие клиентов или заказов и др.), то это ситуация *вынужденной неполной занятости* или *недозанятости*. Вместе с тем, для некоторых социальных групп (например, студентов, женщин с детьми, пожилых) трудовая деятельность на неполный рабочий день может носить *добровольный характер*, быть желательной, иметь существенные выгоды в виде свободного от работы времени на другие цели. Таким образом, неполная занятость существенно дифференцирована, как по причинам возникновения, так и по последствиям для работника. Часть неполной занятости и недозанятости, которая носит вынужденный характер и касается так называемых «плохих» рабочих мест, связанных с повышенным уровнем нестабильной и правовой незащищенности, можно отнести к прекарным формам трудовой деятельности.

¹⁴ Автор – Кученкова Анна Владимировна, кандидат социологических наук, доцент социологического факультета РГГУ, старший научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН.

Определение неполной занятости и недозанятости

В самом широком смысле неполная занятость связана с *недоиспользованием трудового потенциала* работника. В первую очередь речь идет о *недоиспользовании рабочего времени* (недозанятости по времени), когда работник трудится меньше, чем те, кто заняты на полную рабочую неделю. Вместе с этим выделяют еще один аспект – *недоиспользование квалификационного потенциала* работников – «такое положение, при котором работа не требует полного использования квалификации и профессиональной подготовки индивида, не соответствует его ожиданиям и не позволяет получать такую зарплату, какую он мог бы иметь, выполняя ту работу (и в том объеме), на которую мог бы претендовать» [Брайер, 1993: 103]. В 1990-х гг. неполную реализацию работниками своего трудового потенциала (ситуацию, когда работник хотел бы сменить место работы, поскольку его профессиональные навыки используются не полностью или труд оплачивается неадекватно низко) МОТ называла «*невидимой неполной занятостью*» (см. подробнее [Облаухова, 2014; Капелюшников, 2006: 65]). Однако оценка её масштабов на практике затруднительна (в т.ч. в силу её субъективности), существенно расширяет трактовку неполной занятости и, по мнению исследователей [Брайер, 1993], может привести к нежелательным для предпринимателей и официальных структур власти выводам (об очень высоком уровне недоиспользования квалификации и способностей работников). В связи с этим статистические учреждения, а также часть исследователей ограничиваются изучением недозанятости по времени.

На практике используются различные подходы к выделению *неполной занятости и недозанятости по времени*: «качественный» (по режиму занятости на полную или неполную рабочую неделю) и «количественный» (исходя из продолжительности обычного или фактического рабочего времени). В последнем случае лица, работающие менее 30 часов в неделю, рассматриваются в международной статистике как занятые неполное время. В некоторых странах, это пороговое значение составляет 35 часов.

Хотя многие исследователи отдают предпочтение одному показателю неполной занятости, вместе с тем реализуются попытки дать *интегральную оценку* недоиспользования трудового потенциала занятых работников. В таком случае к неполной занятости относится: *добровольная занятость на неполный рабочий день* по трудовому соглашению (в т.ч. из-за нежелания иметь работу на полную рабочую неделю, по состоянию здоровья, семейным обстоятельствам, из-за посещения учебных заведений и др.), а также *вынужденная неполная занятость* (из-за невозможности найти работу на большее время, из-за недозанятости по экономическим причинам, включая отпуск или перевод на неполную рабочую неделю по инициативе администрации, временную приостановку производства, отсутствие клиентов, заказов). В качестве *дополнительных* индикаторов используются: доли работников с фактической и обычной продолжительностью рабочей недели менее 30 часов [Капелюшников, 2006: 60–119].

В 2000-х–2010-х гг. в исследованиях [Карабчук, Косолапова, 2011] и официальной статистике российской [Рабочая сила ..., 2018] и международной [ОЕСД, 2019] чаще используется «количественный» подход к определению неполной занятости через долю работников, трудящихся менее 30 часов в неделю.

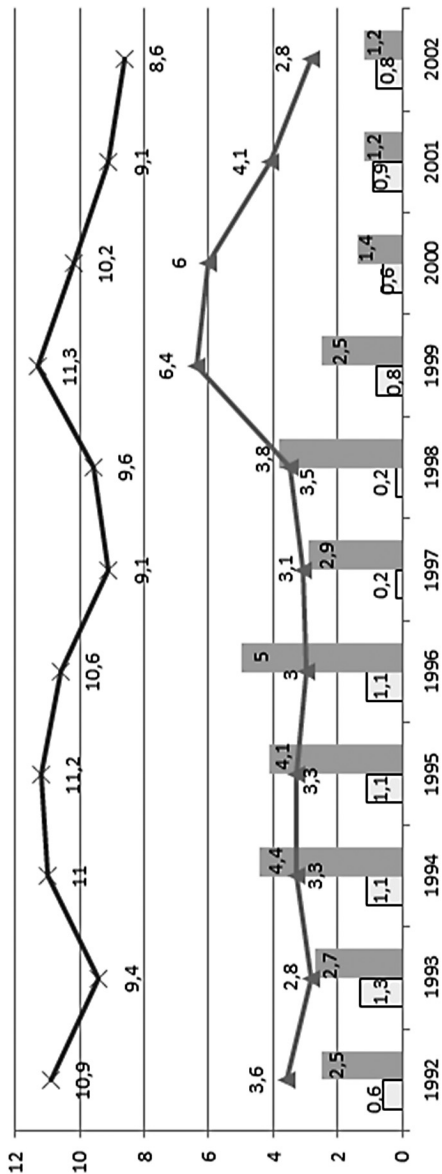
Масштабы и динамика неполной занятости и недозанятости в России

Для понимания и характеристики масштабов распространности неполной занятости на современном российском рынке труда важно рассматривать данные в сравнительном контексте: временном (в динамике) и пространственном (соотнеся с ситуацией в других странах), а также учитывать особенности используемых индикаторов и методик измерения.

На протяжении 1990-х гг. по данным Обследования населения по проблемам занятости (ОНПЗ) Госкомстата России, уровень неполной занятости в России немного колебался (вне зависимости от используемых индикаторов), поднимаясь в середине и в самом конце 1990-х гг. (см. рис. 1).

Рисунок 1

Уровень неполной занятости на российском рынке труда в 1992–2002 гг.
(в % от общего числа занятых)



- Неполная занятость добровольная (по условиям трудового договора на неполный рабочий день)
- Неполная занятость вынужденная (из-за невозможности найти другую работу, сокращения рабочего времени по инициативе работодателя и др.)
- ▲ Работники с обычной продолжительностью рабочей недели менее 30 часов
- ✕ Работники с фактической продолжительностью рабочей недели менее 30 часов

Источник: составлено автором по данным ОПНЗ Госкомстата России [Капеллошников, 2006].

Доля работников, *добровольно* трудящихся на условиях *неполной занятости* (т.е. неполный рабочий день по условиям договора без желания найти работу на полный рабочий день), сохранялась на незначительном уровне (0,2–1,3%). Это косвенно свидетельствует о том, что в условиях глубокого экономического кризиса и падения доходов, занятая часть населения не может позволить себе работать неполный рабочий день *добровольно*, поскольку низкий уровень оплаты труда не позволял покрывать даже базовые нужды.

Существенно выше (до 5%) на протяжении 1990-х гг. поднимался уровень *вынужденной неполной занятости* (из-за невозможности найти работу на полный день, перевода на неполную рабочую неделю или отпуска по инициативе работодателя, временной приостановки производства, отсутствия клиентов, заказов). Снижение этого показателя к началу 2000-х гг. свидетельствует о том, что предприятия и организации стали реже прибегать к переводу работников на режим неполного рабочего дня. Однако оценивать эту тенденцию как признак однозначно положительных изменений вряд ли возможно, поскольку часть работников, столкнувшихся с вынужденным сокращением рабочего времени, могла перейти в сферы неформальной занятости, самозанятости и др., ещё более усугубив неустойчивость и собственную правовую незащищенность в сфере труда.

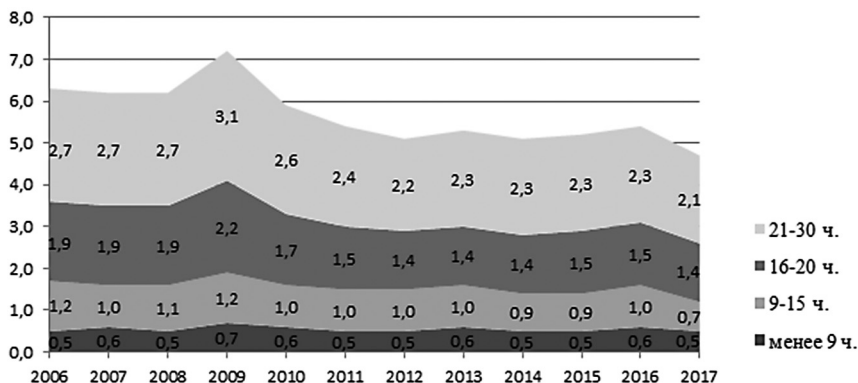
Рассмотренные выше два показателя неполной занятости (добровольной и вынужденной) касаются только работников, трудящихся по найму, по договору или соглашению в организациях и на предприятиях. В этой связи обратимся к альтернативным показателям неполной занятости, учитывающим все категории занятых (в т.ч. неформально, самозанятых). Как видно на рис. 1, в 1990-е гг. 3–6% работников имели *обычную* продолжительность рабочей недели менее 30 часов, 8,6–11,3% – *фактическую*. С опорой на аналогичные индикаторы по данным РМЭЗ были получены схожие оценки масштабов неполной занятости (в пределах 9,4–14,8%) в 1990-х–2000-х гг. [Карабчук, Косолапова, 2011].

В 2000-х – 2010-х гг. в России сохранялся невысокий уровень неполной занятости. По данным Росстата (см. рис. 2) доля работников с фактической продолжительностью ра-

бочей недели менее 30 часов составляла 5–6%. Причем среди мужчин неполная занятость распространена в меньшей степени (3,4–5,7% в течение 2006–2017 гг.), чем среди женщин (5,8–8,8%) [Рабочая сила ..., 2018: 104]. Наблюдается выраженная отраслевая специфика: лидируют по доле неполной занятости сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство (23,7%), сфера образования (10,2%), услуг (7,7%), деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений (6,2%), во всех остальных отраслях уровень неполной занятости составляет 1–3% [Рабочая сила ..., 2018: 105].

Рисунок 2

Доли работников с фактической продолжительностью рабочей недели менее 30 часов (в % от занятого населения)



Источник: составлено автором по данным Росстата [Рабочая сила ..., 2018: 104].

По сравнению со многими странами Европы и США распространенность неполной занятости в России можно оценить скорее как невысокую. В странах ОЭСР по состоянию на 2018 г. доля неполной занятости в среднем составляла 16,5%, существенно варьируясь от 1,6% в Болгарии и 3,8% в Венгрии, Румынии до 25,6% в Австралии, 26,7% в Швейцарии, 37,3% в Нидерландах [OECD, 2019]. Исследователи

подчеркивают, что, как правило, добровольная неполная занятость выше в развитых странах [Капелюшников, 2006: 67]. Можно предположить, что в этом случае более высокий уровень доходов и оплаты труда позволяет, работая даже не полную рабочую неделю, обеспечивать достойное качество жизни. Другое объяснение, предлагаемое исследователями, касается специфики исторического развития рынков труда и особенностей занятости женщин. В индустриальных странах во второй половине XX в. наблюдался рост неполной занятости за счет активного выхода женщин на рынок труда, в России такого роста не было, поскольку изначально уровень занятости женщин на полный рабочий день был выше, чем в других странах.

Согласно международным исследованиям [ОЕСД, 2010], работники, трудящиеся на условиях неполной занятости «проигрывают» тем, кто трудится полный рабочий день, по уровню оплаты труда, правовой защищенности, возможности обучаться и повышать квалификацию на рабочем месте, возможностям продвижения по карьерной лестнице, т.е. чаще сталкиваются с проявлениями прекаризации. Однако эти недостатки в некоторой степени уравниваются более высокими самооценками здоровья, удовлетворенностью работой (особенно для женщин). В странах ОЭСР работники, занятые не полный рабочий день, трудятся на таких условиях добровольно. Рассмотрим положение не полностью занятых в России.

Недоиспользование рабочего времени – «видимая» неполная занятость

По данным исследования «Прекариат-2019» среди работников, представляющих три сферы (строительство, транспорт, торговля и бытовые услуги), только 3% трудятся обычно менее 8-ми часов в день, что соответствует «среднему» уровню неполной занятости в стране по данным Росстата. Несмотря на малочисленность этой группы (в абсолютном выражении в рамках опроса) можно проследить ее отличительные черты. В частности, работники, имеющие продолжительность рабочего дня менее 8-ми часов, чаще сталкиваются с незащищенными, негарантированными

условиями труда. Во-первых, неполная занятость более распространена среди работающих без договора (7,5%) и реже среди имеющих бессрочный договор (1,8%). Во-вторых, неполная занятость чаще встречается среди работников, не имеющих различные социальные гарантии и пособия: 4,42% среди тех, кому не предоставляется оплата больничных против 1,41% среди тех, кому предоставляется; 5% среди имеющих оплачиваемый отпуск против 0,71% среди не имеющих. В-третьих, доля работников, трудящихся менее 8-ми часов в день, выше среди тех, кто получает серую зарплату (5%) и ниже среди тех, кто иногда (2,7%) и никогда не получал (1,8%).

Прежде чем делать вывод на основе приведенных данных о более ущемленном положении не полностью занятых работников, важно учитывать, что внешне неблагоприятные условия занятости могут восприниматься работником в положительном ключе, нивелироваться и компенсироваться важностью свободного от работы времени (например, в Дании женщины, работающие на условиях неполной занятости, удовлетворены условиями своей работы и не выражают желания переходить на полный рабочий день [Booth, van Ours, 2013]).

Субъективное отношение и оценка условий занятости проявляется в степени важности тех или иных проблем по месту работы. Некоторые из них одинаково волнуют самые разные социальные группы работников (например, низкая оплата труда на первом месте для всех видов занятости), являясь универсальными и характеризующие скорее состояние рынка труда в целом. Но есть и «специфические» проблемы, характерные для определенных видов занятости. В случае с неполной занятостью к таковым можно отнести жалобы на *отсутствие социальных льгот и медицинского обслуживания* (на 2-ом месте по частоте упоминания для работников, имеющих продолжительность рабочего дня менее 8-ми часов и на 5-ом для занятых 8 часов в день); *отсутствие интереса к работе* (в «рейтинге» проблем она на 5-ом месте у не полностью занятых и на 8–9-ом у остальных). Тем самым, неполная занятость в сфере транспорта, строительства, торговли и услуг воспринимается работниками как имеющая свои недостатки и негативные стороны.

В материальном плане неполная занятость приносит меньший доход, чем полная (средняя зарплата у тех, кто работает менее 8 часов в день, составляет 28 748 руб.; у занятых 8 часов – 35 247 руб., у работающих более 8-ми часов – 39 101 руб.). Вполне закономерным представляется, что средняя оплата труда пропорциональна объему рабочего времени. Вместе с тем, неполная занятость связана не просто с более низкой заработной платой, но и с более низким материальным положением семьи в целом. Так, неполная занятость чаще встречается среди работников, у которых ухудшилось материальное положение за последний год (4,2%) и жизнь семьи за последние три года (4,28%). Одновременно неполная занятость не встречается среди тех, чье материальное положение или жизнь семьи улучшились в последнее время (0-0,65%).

На примере групп работников трех сфер (строительство, транспорт, торговля и бытовые услуги) на основе приведенных выше данных можно заключить, что неполная занятость по сравнению с полной чаще сопряжена с проявлениями прекаризации и низким материальным благополучием. Выявленные закономерности характерны для неполной занятости и в других отраслях экономики. Для подтверждения этого тезиса обратимся к данным другого опроса (см. табл. 1).

Сравнивая полную занятость с разными видами неполной можно отметить, что последние характеризуются большей степенью проявления неустойчивости, неформальности, негарантированности. Работники с продолжительностью обычной рабочей недели менее 30 час. чаще сталкиваются оплатой труда ниже прожиточного минимума (43,1% против 16–18% среди других категорий), отсутствием оплачиваемого отпуска (38,4% против 27–30%), необходимостью работать дома (21% против 6–12%). Вынужденная недозанятость (из-за сокращения рабочего времени или отпуска по инициативе работодателя) чаще сопровождается отсутствием официального оформления трудовых отношений (11,5–18,9% против 6,2% для полной занятости), «серой» заработной платой (24,6–32,2% против 13,6%), задолженностями по выплатам зарплаты (10,2–15% против 2,4%).

Таблица 1

Признаки прекаризации и социальное самочувствие работников, трудящихся в условиях полной и неполной занятости (в % по столбцу)

Признаки прекаризации и социальное самочувствие	Полная занятость	Неполная занятость		
		Рабочая неделя обычно ≤ 30 час.	Недозанятость вынужденная	
			Сокращалась з/п или рабочее время не по желанию работника	Отпуск по инициативе работодателя
Особенности занятости и трудовой деятельности				
Трудовые отношения не оформлены официально (неформальная занятость)	6,2	15,1	11,5	18,9
Зарплата (часть или вся) выплачивается неофициально	13,6	21,2	24,6	32,2
Низкая оплата труда (ниже прожит. минимума на момент проведения опроса)	15,8	43,1	16,0	18,2
Задолженности по выплатам заработной платы	2,4	3,0	10,2	15,0
Отсутствие оплачиваемого отпуска в течение года	27,4	38,4	27,5	30,5
Приходится работать дома	6,4	21,0	12,4	4,8
З/п по основному месту работы, среднее (медиана)	25 151 (20 000)	15 688 (12 000)	22 060 (20 000)	21 090 (20 000)
Совокупный личный доход в мес., среднее (медиана)	29 107 (25 000)	23 626 (19 275)	25 567 (23 000)	23 090 (20 000)
Отношение к месту и характеру работы				
Удовлетворены работой*	71,6	62,9	46,7	48,8
Удовлетворены условиями труда*	69,2	67,3	44,2	48,4

Окончание табл. 1

Признаки прекаризации и социальное самочувствие	Полная занятость	Неполная занятость		
		Рабочая неделя обычно ≤ 30 час.	Недозанятость вынужденная	
			Сокращалась з/п или рабочее время не по желанию работника	Отпуск по инициативе работодателя
Удовлетворены оплатой труда*	37,0	31,9	13,8	20,6
Удовлетворены возможностями профессионального роста*	51,9	49,9	35,1	35,2
Хотели бы найти другую работу	16,6	19,6	31,3	34,7
Доверяют руководству*	72,2	71,8	45,7	47,2
Доверяют коллегам*	82,4	80,8	68,7	66,9
Уверены, что найдут работу, если потеряют нынешнюю*	35,5	38,5	24,0	23,6
Беспокоятся, что могут потерять работу*	66,1	51,5	72,6	72,7
Материальное и субъективное благополучие				
Материальное положение семьи за последний год ухудшилось*	27,8	34,0	55,2	44,9
Будут жить лучше через год*	27,4	25,0	21,3	16,8
Удовлетворены материальным положением*	18,9	18,7	8,4	13,3
Удовлетворены жизнью*	56,4	49,2	35,7	29,7
Счастливы*	50,1	42	37,6	32,5

Примечания: знаком «*» отмечены вопросы с 5-ти балльной шкалой, для которых две положительные градации объединены, т.е. в таблице приведены доли *полностью* и *скорее* удовлетворенных, доверяющих, уверенных и т.д.; *курсивом* выделены наиболее высокие значения в строке.

Источник: расчеты автора по данным РМЭЗ НИУ ВШЭ, волна 25, 2016 г. [Российский мониторинг ...].

Одним из важных признаков, существенно дифференцирующих работников, трудящихся в условиях неполной занятости, является мотивация к трудовой деятельности (добровольный / вынужденный характер занятости). Сам факт работы менее 30 час. в неделю не так существенно сказывается на социальном самочувствии работника (т.к. может быть добровольным выбором), а вот вынужденная недозанятость по экономическим причинам имеет более серьезные негативные последствия для удовлетворенности в сфере труда и субъективного благополучия. Проиллюстрируем это на данных РМЭЗ (2016 г.). Среди работников, столкнувшихся с *вынужденной недозанятостью* (по инициативе работодателя):

- значимо ниже уровень *удовлетворенности работой* в целом (доля удовлетворенных 46,7–48,8% против 62,9% среди работающих менее 30 час. в неделю и 71,6% среди полностью занятых), *условиями труда* (44,2–28,4% против 67,3–69,2%), *оплатой труда* (13,8–20,6% против 31,9–37%), *возможностями профессионального роста* (35% против 49,9–51,9%), одновременно выше доля желающих сменить место работы (31,3–34,7% против 16,6–19,6%). Тем самым, именно вынужденная неполная занятость по независящим от работника причинам является фактором неудовлетворенности работой;
- ниже уровень *доверия* руководству (45,7–47,2% доверяющих против 71,8–72,2%) и коллегам (66,9–68,7% против 80,8–82,4%), т.е. на работе на окружающих людей вряд ли можно положиться, а значит, место работы не воспринимается как надежное. Вероятно, сокращение заработной платы или рабочего времени по инициативе работодателя (вынужденная недозанятость) подрывает доверие к руководству, поскольку не позволяет сохранять уверенность в гарантированном, стабильном объеме работы и оплаты труда, а значит затрудняет долгосрочное планирование жизни.
- выше субъективное восприятие *неустойчивости, негарантированности* занятости (доля беспокоящихся о возможной потере работы составляет 72,6–72,7% против 51,5–66,1%, вместе с тем доля уверенных, что найдут новое место работы в случае необходимости 23,6–

- 24% против 35,5–38,5%). Эти данные подтверждают, что вынужденно недозанятые работники находятся в уязвимом положении и уменьшение рабочего времени или зарплаты воспринимается подавляющим большинством как риск потери работы;
- ниже уровень *материального благополучия* (доля тех, чье положение ухудшилось за последний год 44,9–55,2% против 27,8–34%; доля удовлетворенных текущим положением 8,4–13,3% против 18,7–18,8%);
 - ниже уровень *субъективного благополучия* в целом (доля удовлетворенных жизнью 29,7–35,7% против 49,2–56,4%, доля счастливых 32,5–37,6% против 42–50,1%).

По многим вопросам, касающимся отношения к своей работе и достатку, восприятия жизни в целом, работники, столкнувшиеся с *вынужденной неполной занятостью*, демонстрируют *существенно более низкие оценки*. Вместе с тем, по всем рассмотренным выше вопросам социальное самочувствие и установки работающих менее 30 часов в неделю практически не отличаются от установок полностью занятых.

Приведенные данные свидетельствуют о том, что *неполная занятость* (вне зависимости от причин и вида) сопряжена с менее выгодными для работника условиями труда, позволяющими говорить о *прекаризации трудовых отношений*, правовой незащищенностью, высокой нестабильностью занятости. Вместе с тем, разные виды неполной занятости имеют неодинаковые последствия для субъективного благополучия работников. Сам факт *работы менее 30 часов в неделю* приводит лишь к небольшому снижению удовлетворенности работой и материальным положением, в то время как *вынужденная неполная занятость* существенно подрывает социальное самочувствие работника, удовлетворенность текущей жизненной ситуацией и уверенность в будущем.

Недоиспользование квалификационного потенциала – «невидимая» неполная занятость

Несмотря на то, что на практике в исследованиях неполную занятость определяют как недоиспользование всего объема рабочего времени, с теоретической точки зрения еще

один аспект этой проблематики – недоиспользование квалификационного потенциала работников и инвестиций, вложенных в человеческий капитал. Это ситуация, когда человеку не требуется использовать на работе имеющуюся у него квалификацию и образование, но и заработок его ниже, чем в случае, если бы он использовал свой квалификационный потенциал.

На российском рынке труда несоответствие образования и содержания трудовой деятельности – довольно распространенная ситуация. Так, по данным ВЦИОМ [Большая зарплата ..., 2019], 51% россиян работают по специальности, а 47% работают в другой сфере (из них более трети проходили специальные курсы переподготовки, чтобы работать в новой сфере). В этой связи возникает вопрос, каким образом это связано с устойчивостью занятости, повышает или снижает риски прекаризации.

Используя данные всероссийского опроса работающего населения («Прекариат-2018») на основании вопросов о соответствии квалификации, образования выполняемой работе и желании сменить место работы все работники были классифицированы на 4 группы: «квалификация соответствует, довольные», «квалификация не соответствует, довольные», «квалификация соответствует, недовольные», «квалификация не соответствует, недовольные» (см. табл. 2). Именно последняя группа предположительно наиболее близка к определению «невидимой» неполной занятости, когда недоиспользование квалификационного потенциала не позволяет иметь ту работу, которая человека устраивала.

Сравнение четырех групп работников (табл. 2) позволяет отметить, что в наиболее выгодном положении по условиям занятости находится первая («квалификация соответствует, довольные»), а в наиболее уязвимом – четвертая группа («квалификация не соответствует, недовольные»). Именно последние (представители «невидимой» неполной занятости) намного реже работают по бессрочному трудовому договору (35% в то время как среди первой группы таковых 69,9%), чаще трудятся без трудового договора (28,7% против 4% в первой группе). Работники четвертой группы намного реже имеют такие социальные гарантии и права как оплата больничных (58% против 91,5% в первой группе), оплата от-

пуска (56,8% против 90,8%), отпуск по уходу за ребенком (40,2% против 81,3%) и др. Тем самым, *признаки прекарной, неустойчивой занятости* гораздо чаще встречаются у работников, *неудовлетворенных* местом работы и чья *квалификация не соответствует* выполняемой работе.

Важно подчеркнуть, что само по себе несоответствие образования и квалификации выполняемой работе не является достаточным фактором для прогнозирования рисков прекарности. Однако в случае если работник адаптируется к требованиям работодателя и находит место работы, которое его устраивает (работники группы 2 в табл. 2), то он сталкивается с признаками прекарности не намного чаще, чем представители первой группы. В случае, если работник *не адаптировался к ситуации несоответствия образования и квалификации выполняемой работе, не нашел места работы, которое бы его в целом устраивало* (группа 4), то наблюдается *существенное повышение рисков прекарности*. В том числе, работники из 4 группы чаще меняли место работы за последние 3 года (43,8% против 12,4% в первой группе); чаще получают «серую» зарплату (46,2% против 20,9%); чаще вынуждены подрабатывать дополнительно к основной работе (63,1% против 42%).

При последовательном переходе от первой группы работников к четвертой (табл. 2) наблюдается *снижение* доли удовлетворенных работой (с 97,8% до 48,9%) и жизнью (с 95,1% до 73,7%), *повышение* доли недовольных условиями труда (с 0,4% до 22,1%) и уверенных в несправедливости оплаты труда (с 11,2% до 44,4%), снижение средней заработной платы (с 34 038 руб. до 24 423 руб.) и среднего дохода на одного члена семьи (с 23 852 руб. до 18 016 руб.). В два три раза растет доля тех, кто отмечает ухудшение материального положения в последние годы (с 13,3% до 39,3%) и ухудшение жизни семьи в целом (с 11,7% до 36,3%), тех, кто уверен, что в будущем жизнь не улучшится (с 14,8% до 30,8%). Наблюдается резкое ухудшение социального самочувствия, глубокая неудовлетворенность не только работой, но и жизнью в целом, пессимизм.

Безусловно, работа в соответствии с полученной квалификацией не гарантирует стабильной занятости. Так, например, третья группа работников (табл. 2) по качеству рабочих

Таблица 2

**Качество рабочих мест и социальные установки
четырёх групп работников
(в % по столбцу)**

Качество рабочих мест и социальные установки	Группы работников			
	Довольные		Недовольные	
	квали- фикация соответ- ствует	квалифи- кация <i>не</i> соответ- ствует	квали- фикация соответ- ствует	квалифи- кация <i>не</i> соответ- ствует
	I	II	III	IV
Имеют бессрочный договор	69,9	52,2	55,7	35,0
Работают без трудового до- говора	4,0	14,3	14,5	28,7
Организация предостав- ляет:				
– оплату больничных	91,5	74,9	75,1	58,0
– оплату отпуска	90,8	76,4	75,1	56,8
– уход за ребенком	81,3	58,1	60,6	40,2
Меняли место работы за по- следние 3 года	12,4	26,1	35,3	43,8
Приходилось получать деньги в конверте (система- тически + иногда)	20,9	30,5	32,1	46,2
Приходится подрабатывать дополнительно к основной работе (регулярно + перио- дически)	42,0	36,0	56,6	63,1
Субъективное восприятие условий труда и занятости				
Удовлетворены работой (полностью + частично)	97,8	95,6	65,6	48,9
Оценивают условия труда как плохие	0,4	2,0	10,4	22,1
Труд оплачивается неспра- ведливо	11,2	15,3	38,5	44,4
Социальное самочувствие				
Удовлетворены жизнью (полностью + частично)	95,1	94,1	84,2	73,7

Окончание табл. 2

Качество рабочих мест и социальные установки	Группы работников			
	Довольные		Недовольные	
	квали- фикация соответ- ствует	квалифи- кация <i>не</i> соответ- ствует	квали- фикация соответ- ствует	квалифи- кация <i>не</i> соответ- ствует
	I	II	III	IV
Материальное положение семьи за последние 3 года ухудшилось	13,3	16,7	31,7	39,3
Жизнь семьи за последние 3 года ухудшилась	11,7	15,8	26,7	36,3
В ближайшем будущем жизнь не улучшится	14,8	21,7	28,5	30,8

Источник: Прекариат-2018.

мест и социальным установкам оказывается ближе к наименее благополучной четвертой группе, уступая представителям второй группы («квалификация не соответствует, довольны»). Таким образом, именно сочетание двух признаков ((не)соответствие квалификации и удовлетворенность работой как индикатор успешной адаптации) определяют неоднородность работников по распространенности и характеру прекаризации занятости. В самом уязвимом положении оказываются те работники, кто недоиспользует свой квалификационный потенциал и недоволен местом работы. Тем самым, можно утверждать, что «невидимая» неполная занятость сопряжена с более высокими рисками прекаризации.

* * *

В заключении отметим, что существуют два основных полярных взгляда на неполную занятость. Согласно одному, это недоиспользование человеческого капитала и потенциала, нерациональная трата имеющихся у человека ресурсов (работа не с полной отдачей по объему рабочего времени или используемой квалификации); согласно другому, это возможность повышения уровня занятости за счет вовлечения

тех, кто не может или не хочет работать на полный рабочий день, альтернатива безработице. Вне зависимости от оценок социальных и экономических последствий неполной занятости для рынка труда этот вид нестандартной занятости зачастую сочетается с различными проявлениями прекаризации трудовых отношений (отсутствии правовых и социальных гарантий, официальным оформлением трудовых отношений, неустойчивой занятостью) и ухудшением социального самочувствия (снижением удовлетворенности текущей ситуацией и уверенности в будущем). Особенно ярко эти тенденции проявляются у вынужденно недозанятых (по инициативе работодателя) и тех, кто в условиях работы не по специальности не смог адаптироваться и найти достойное место работы. Тем самым, именно вынужденная неполная занятость повышает риски прекаризации.

Список литературы

- Большая зарплата или работа по специальности?: Пресс-выпуск ВЦИОМ №3932. 15 апр. 2019. Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9655>
- Брайер К.* Безработица и неполная занятость // Социологические исследования. 1993. № 10. С. 101–108.
- Облаухова М.В.* Количественная оценка масштабов неполной занятости: основные подходы и проблемы // Научно-методический электронный журнал Концепт. 2014. №Т20. С. 2756–2760.
- Карабчук Т.С., Косолапова С.С.* Динамика и структура неполной и вторичной занятости в России // Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE)[Электронный ресурс]: сб. науч. ст. / Отв. ред. П.М. Козырева. – Электрон. текст. дан. (объем 7,4 Мб). – М.: НИУ ВШЭ, 2011. – С. 84–96.
- Капелюшников Р.И.* Неполная занятость и недозанятость // Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. – М.: ГУ ВШЭ, 2006. – С. 60–119.
- Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: Стат. сб. / Росстат. М., 2018. 142 с.

«Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>)»

Booth A.L., van Ours J.C. Part-time jobs: what women want? // *Journal of Population Economics*. 2013. No 26. P. 263–283.

Kalleberg A.L. Nonstandard employment relations: Part-time, Temporary and Contract Work // *Annual Review of Sociology*. 2000. No 26. P. 341–365.

OECD Employment Outlook 2010: Moving beyond the Jobs Crisis. OECD, 2010. 311 p. DOI: https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-en

OECD (2019), Part-time employment rate (indicator). doi: 10.1787/f2ad596c-en (Accessed on 23 July 2019)

ГЛАВА 8. ВТОРИЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ¹⁵

Вторичная занятость (дополнительная к основной) многообразна, к ней относят постоянную вторую работу (например, совмещение двух должностей в одной той же организации или в разных) и подработки, носящие временный, несистематический или нерегулярный характер. Неоднозначны её роль и последствия для индивида: с одной стороны, это инструмент адаптации населения к изменяющимся экономическим условиям, «ресурс инновативных типов массовой адаптации» [Попова, Седова, 2004], способ лучшей реализации потенциальных возможностей работников [Перова, 2016]. С другой, «использование дополнительной занятости нередко сопровождается депрофессионализацией, размыванием социально-профессионального статуса, и как следствие – маргинализацией, а также профессиональным истощением, стрессом людей» [Попова, Седова, 2004].

Дополнительная занятость часто сочетается с неформальной, неполной, нестандартной занятостью [Наделяева, 2004]. В этой связи встает вопрос, *связана ли вторичная занятость с precariousностью*, является ли признаком неустойчивости. Для ответа на него важно учитывать, что вторичная занятость может носить *добровольный* или *вынужденный* характер. Она может быть связана с принципиально разными мотивами: с одной стороны, потребностью в дополнительном заработке для обеспечения базовых нужд, нестабильностью занятости по основному месту работы, потребностью в «подстраховке» в виде дополнительной работы; с другой, стремлением к самореализации, удовлетворенности от трудовой деятельности, возможностью попробовать себя на другом месте работы и др. В этой связи дополнительную занятость саму по себе вряд ли возможно считать признаком precariousности. Если же речь идет о ситуации, когда *качество основного рабочего места невысоко* и не соответствует критериям достойного труда (согласно концепции MOT [From precarious ..., 2012]), а *вторичная занятость является вынужденной*, вызванной неста-

¹⁵ Автор – Кученкова Анна Владимировна, кандидат социологических наук, доцент; социологического факультета РГГУ, старший научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН.

бильностью материального положения и / или занятости по основному месту работы, то в этом случае наблюдаются признаки прекаризации.

Масштабы вторичной занятости на российском рынке труда

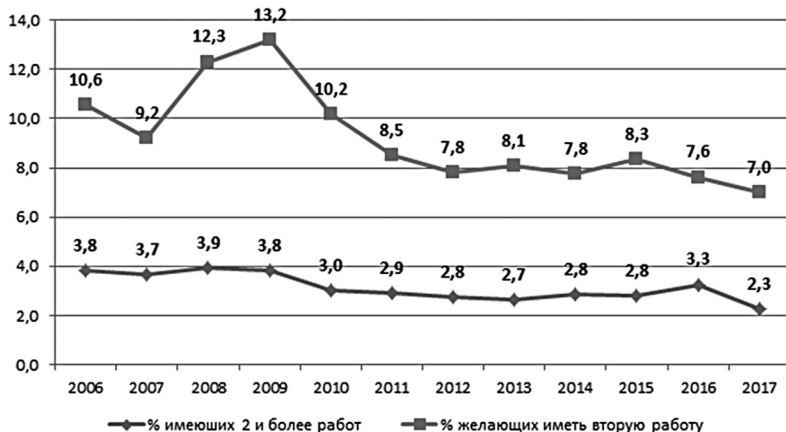
Масштабы и перспективы распространения дополнительной занятости оцениваются в научной литературе по-разному. Одни исследователи приходят к выводу, что вторичная занятость «... постепенно теряет свою экономическую привлекательность, что позволяет прогнозировать ее дальнейшее снижение и вероятное исчезновение, то есть снижение уровня участия населения в этом виде трудовой занятости до статистически незначимого» [Воронин, 2015]. Другие отмечают «... возрастание роли вторичной занятости как одного из основных приспособительных механизмов рынка труда к негативным шокам» [Штроо, 2008: 42]. Третьи подчеркивают, что вторичная занятость может являться способом реализации творческого потенциала (например, в случае с фрилансерами [Стребков, Шевчук, 2010]), тогда она может постоянно сохранять свою значимость для определенных категорий работников. В 1990-е гг. оценки масштабов вторичной занятости варьировались в диапазоне от 1,7 до 50% (см. обзор в: [Бессокирная, Темницкий, 1999]). В публикациях 2000–2010-х гг. [Попова, Седова, 2000; Перова, 2016] они определяются в пределах 3–17%. Подобный разброс в оценках обусловлен несколькими факторами: использованием разных подходов к определению и операционализации вторичной занятости, а также трудностями её учета, особенно если она носит неформальный и/или эпизодический характер.

По данным Росстата, на протяжении 1990–2010-х гг. около 2–4% экономически активного населения работали на второй, дополнительной работе [Рабочая сила ..., 2018: 82], доля желающих иметь вторую работу колебалась от 7% до 13,2%. Если учитывать только вторую *постоянную, регулярную* работу в качестве вторичной занятости, то данные массовых опросов дают схожий результат: 4–5% работающего населения имели вторую работу в 1990–2013 гг.

[Воронин, 2015]. Подобные невысокие официальные оценки распространенности вторичной занятости могут быть сопряжены с определенной степенью сенситивности темы, нежеланием людей рассказывать о дополнительной работе, особенно если она официально не оформлена или является временной (см. рис. 1).

Рисунок 1

Динамика доли работников, имеющих две и более работ и желающих иметь работу
(в % к числу занятых)



Источник: данные Росстата [Рабочая сила ..., 2018].

Если при расчетах учитывается не только постоянная вторая работа, но и подработки, то масштабы вторичной занятости оцениваются выше. Например, по данным РМЭЗ НИУ ВШЭ: в 1990-х гг. 9,5–12,2% населения помимо основной работы имели любую вторую (4,4–4,7% – постоянную, 5,7–8,2% – приработки) [Рошин, Разумова, 2002]. По данным ВЦИОМ, с 1993 по 2013 гг. доля населения, имеющего дополнительную работу или занятие, приносящее дополнительный доход (от регулярной работы до нерегулярных приработков), колебалась в пределах 8–17% [Перова, 2016].

Многообразие вторичной занятости

Согласно определению МОТ [From precarious ..., 2012], одна из характеристик прекарной работы – наличие вторичной, дополнительной занятости. Когда изучаются последствия прекарности, наличие второй работы зачастую рассматривается как признак прекарности. Например, показано, что производственный травматизм выше среди имеющих дополнительную занятость, чем среди не имеющих [Koranyi et al., 2018]. Однако работники, имеющие вторичную занятость, неоднородны и по многим основаниям среди них можно выделить различные группы (по форме занятости на первом и втором местах работы (по найму в организации / самозанятость), по мотивам вторичной занятости (материальным и нематериальным) и др.).

Для вовлечения во вторичную занятость у человека должны быть, с одной стороны, *возможности* для этого (*временной ресурс*), а с другой, субъективные, побудительные основания – *мотивы*. При наличии основной работы, *временной ресурс* для вторичной занятости может появиться в нескольких случаях [Роцин, Разумова, 2002]: 1) недозанятости, когда количество часов основной работы ограничено «сверху» (работодатель не может «загрузить» работника работой на полную рабочую неделю или спрос на труд не достаточен); 2) количество часов основной работы не ограничено и работник выбирает желаемое количество часов работы, высвобождая время для вторичной занятости по собственному желанию; 3) в ущерб свободному от основной работы времени (при полной занятости по основному месту). Перечисленные ситуации позволяют говорить о наличии разных групп среди работников, имеющих эту форму занятости. Вместе с тем, какова бы ни была ситуация, дополнительная занятость приводит, как правило, к существенным переработкам. Эмпирические данные (26 волна РМЭЗ НИУ ВШЭ, расчеты автора) свидетельствуют, что работники, вовлеченные во вторичную занятость, фактически больше времени заняты работой, чем монозанятые. Среднее количество часов, отрабатываемых за день, для монозанятых лежит в интервале 6–11,5 час./день, для имеющих подработку – 6–13 час./день, для имеющих постоянную вторую работу –

7–16 час./день. Тем самым, дополнительная занятость зачастую становится не столько компенсацией недозанятости по основному месту работы («добором» до условного 8-ми часового рабочего дня), сколько работой в ущерб свободному времени.

В связи с большими объемами рабочего времени, сопровождающими дополнительную занятость, важно учитывать, что побуждает человека тратить время, свободное от основной работы не на отдых, а на вторую работу. Возможные *мотивы* выбора вторичной занятости можно разбить на две основные группы: «материальные» и «нематериальные». В первом случае вторичная занятость выступает в первую очередь источником дополнительного дохода (при том, что у работника есть время и готовность к этой форме занятости, высокая трудовая мотивация), позволяющим компенсировать ограниченность доходов на основной работе. По данным исследований [Роцин, Разумова, 2002; Heineck, 2009; Vampberry, Campbell, 2012], именно этот мотив является одним из самых распространенных. Однако, кроме него ко вторичной занятости прибегают для получения «неденежных» вознаграждений, таких как: доступ к материальным и информационным *ресурсам*, более высокая или престижная *статусная* позиция; *самореализация* (интересная, творческая работа); *поиск новых возможностей* (знакомств, связей) для возможного последующего перехода на другую работу («растянутая мобильность» или «отложенное увольнение», когда работник присматривается к другому месту работы; стремление *занять свободное время* (близко к общественной работе, хобби).

Как правило, несколько различных мотивов могут сочетаться [Vamberg, Campbell, 2012: 309; Dickey et al., 2011], однако на основании доминирования тех или иных можно провести различие между *вынужденной* и *добровольной* вторичной занятостью. Например, выделяют различные стратегии вторичной занятости [Бреусова, 2005]: *стратегия выживания и / или повышения уровня жизни* (вынужденные мотивы доминируют, человек ориентирован на увеличение заработка для покрытия базовых нужд); *стратегия перемены, поиска места работы* для получения нового опыта и знаний (сочетание вынужденных и добровольных мотивов); *стратегия последовательного формирования ка-*

рьеры, самореализация (доминирование добровольных мотивов). В последних двух случаях речь идет о конструировании работником своего нового профессионального статуса. В первом – о непростой жизненной ситуации, невозможности удовлетворить материальные потребности только за счет одного места работы, а значит о повышенном уровне неустойчивости и прекарности.

Другое основание дифференциации работников, имеющих дополнительную работу или подработки, – *характер последствий вторичной занятости* [Bouwhuis et al., 2018]. С одной стороны, работнику могут быть важны существенные материальные выгоды (от дополнительной занятости) и гибкий график работы, позволяющий совмещать трудовую деятельность по двум местам работы без ущерба для других сфер жизнедеятельности. С другой, вторичная занятость может повлечь значительные переработки (в случае ненормированного, многочасового рабочего дня), сказываться на здоровье, вызывать острую нехватку свободного времени (на отдых, семейные и личные дела).

Эмпирические исследования подтверждают [Bouwhuis et al., 2019], что среди работников, имеющих вторичную занятость, есть как минимум две группы. В первой те, кто *сталкивается с различными признаками прекарности* и находится в *уязвимом положении* (чаще работают по временным трудовым договорам, чаще сообщают о низком уровне самостоятельности, независимости, о недостаточности и нехватки доходов для покрытия нужд семьи, чаще демонстрируют более низкий уровень физического и умственного здоровья). В этой ситуации самая распространенная причина вторичной занятости – финансовая необходимость и абсолютное большинство (81%) хотели бы иметь только одну работу. Вместе с тем среди работников, имеющих дополнительную работу, есть и те, кто в целом демонстрирует более высокий уровень удовлетворенности работой и желание иметь именно две работы, а не одну при наличии выбора (от 60% до 90%).

Проведенный обзор исследований показывает, что какое бы основание не выбиралось для классификации работников, имеющих дополнительную занятость, в качестве одной из групп выделяются те работники, кто *вынужденно* занят на дополнительной работе и преимущественно *по денеж-*

ным мотивам. Как правило, **вторичная занятость из-за финансовой необходимости** сочетается с преобладанием негативных последствий для работника: неудовлетворенностью работой, невозможностью изменить ситуацию (отсутствием квалификации, необходимых навыков, денег). Именно эта ситуация может быть охарактеризована как проявление прекаризации, поэтому ей будет уделено особое внимание в следующих разделах.

Вынужденная вторичная занятость: подход к измерению

В анкете всероссийского опроса работающего населения «Прекариат-2018» было два вопроса, касающихся вторичной занятости, которые позволяют косвенно судить о *масштабах* её распространенности. О наличии подработки или совместительства в качестве одного из *источников дохода* (помимо основной работы) сообщают 22,3% опрошенных. В то же время практически *половина* (49,5%) признаёт, что им приходится подрабатывать для увеличения своего заработка (16,8% на регулярной основе и 32,8% эпизодически). В последнем случае получение такой высокой доли лиц, имеющих вторичную занятость, вероятно, связано с формулировкой вопроса. Во-первых, она не содержала ограничений по времени (таких как «приходится ли вам подрабатывать в данный момент или в течение последнего месяца»), что позволяет учесть эпизодическую вторичную занятость. Во-вторых, возможно, вопрос оказался менее сенситивным, чем первый – об основных источниках дохода.

Таблица сопряженности по этим двум вопросам (см. табл. 1) позволяет увидеть, что абсолютное большинство сообщивших о подработке/совместительстве как дополнительном источнике дохода (вопрос 1) отмечают, что им приходится подрабатывать для увеличения своих доходов (вопрос 2). Вероятно, в этом случае вклад вторичной занятости в совокупный доход существенен, регулярен. Вместе с тем из всех подрабатывающих время от времени (вопрос 2), только небольшая доля признает вторичную занятость в качестве дополнительного источника доходов (вопрос 1). В этом случае возможно преобладание неденежных мотивов.

Таблица 1

**Наличие вторичной занятости и признание её
в качестве источника
дохода (в % к числу опрошенных)**

Совместительство, подработка – один из источников дохода (вопрос 1)		Приходится ли вам подрабатывать для увеличения заработка ... ? (вопрос 2)		
		постоянно (201 чел.)	время от времени (393 чел.)	Нет (606 чел.)
Да (266 чел.)	кол-во чел.	132	110	24
	% по строке	49,6	41,4	9
	% по столбцу	65,7	28	4
Нет (934 чел.)	кол-во чел.	69	283	582
	% по строке	7,4	30,3	62,3
	% по столбцу	34,2	72	96

Источник: данные всероссийского опроса работающего населения «Прекариат–2018».

Для дальнейшего анализа в качестве основного вопроса о вторичной занятости был выбран именно второй (о *необходимости подрабатывать для увеличения доходов*), поскольку он позволяет учитывать разного рода вторичную занятость, в т. ч. носящую нерегулярный характер, а также производить сравнение по достаточно наполненным группам: имеющих регулярную, эпизодическую вторичную занятость, монозанятых. Кроме того, в этом вопросе акцент сделан именно на *материальном мотиве* вторичной занятости – самом распространенном, что позволяет рассмотреть, каким образом *вынужденный* характер вторичной занятости связан с качеством трудовой сферы жизни работников. В этом случае за пределами нашего внимания оказывается дополнительная занятость связанная исключительно с самореализацией и другими «неденежными» мотивами. Фокус в большей степени смещен в сторону работников, для которых вторичная занятость выступает способом *компенсации недостаточности доходов* по основному месту работы. Именно эта группа работников представляет особый интерес с точки зрения процессов прекаризации занятости.

Вынужденная вторичная занятость: особенности и последствия

Разные сферы рынка труда в большей или меньшей степени предрасполагают к наличию вторичной занятости. Так дополнительную работу *на регулярной основе* чаще имеют работники сферы образования, науки, культуры, здравоохранения; промышленности, строительства (20–25% по сравнению с 16,8% по выборке), *эпизодическая вторичная занятость* в большей степени распространена в сфере строительства, сельского хозяйства, транспорта, связи (37–49% по сравнению с 32,8% по выборке). Реже всего вторичная занятость в любых проявлениях встречается в сферах управления, финансов, страхования; армии, МВД, органах безопасности (17–19%). Такие различия между сферами свидетельствуют о том, что вторичная занятость имеет свою «локализацию», может быть как типичной, так и редко встречающейся в зависимости от сферы занятости.

Вторичная занятость в большей степени распространена среди мужчин (57,2%), чем среди женщин (41,7%). Вероятно, это связано с сохраняющимся в российском обществе представлении о традиционном распределении семейных ролей: «мужчины-добытчика» чаще готового и имеющего возможность идти на вторую, дополнительную работу для заработка и «женщины-хранительницы очага», в большей степени отвечающей за домашние обязанности, уход за детьми, имеющей меньше временных ресурсов для вторичной занятости.

Наличие дополнительной занятости в большей степени характерно для лиц со средним и средним специальным образованием (52,3%), чем высшим (43%). Несмотря на заметную разницу, её всё же вряд ли можно считать большой и определяющей. Очевидно, что высшее образование не гарантирует возможности найти одно-единственное место работы, которое позволит удовлетворить финансовые и другие потребности, и не позволяет застраховаться от необходимости работать для увеличения заработка. К тому же, среди лиц с высшим образованием и соответственно высокой квалификацией могут быть значительно распространены «неденежные» мотивы вторичной занятости.

Трудовая сфера жизни полизанятых (имеющих дополнительную занятость) работников по качеству рабочих мест, удовлетворенности в целом и отдельными аспектами трудовой деятельности менее благополучна, чем у монозанятых. Имеющие вторичную занятость работники чаще *трудятся на условиях нестандартной или неформальной занятости* (по срочному договору или без оформления), а также чаще *сталкивались с «серой» оплатой труда* (41–42% против 22,3% среди монозанятых); чаще *трудятся без социальных гарантий* (в этой группе на 6–15% ниже доля имеющих оплату больничного, отпуска, возможность взять отгул); чаще отмечают *неполное, частичное соответствие* работы и образования / квалификации (30–33% против 24,9%); чаще *меняли место работы* за последние три года (31–35,8% против 22,6% среди монозанятых); чаще *перерабатывали* более 8 ч. в день (75,6–76,6% против 55,6%) (см. табл. 2).

Таблица 2

**Условия труда и занятости моно- и полизанятых
(в % к числу опрошенных)**

Характеристики занятости	Работающее население (2018 г.)			Работники сферы торговли и услуг, транспорта, строительства (2019 г.)		
	Вторичная занятость			Вторичная занятость		
	регулярная	эпизодическая	отсутствует	регулярная	Эпизодическая	Отсутствует
Приходилось ли получать деньги в конверте за труд?						
Систематически, такая у них оплата труда	15,4	10,2	9,9	39,81	26,82	22,02
Иногда	26,4	30,5	12,4	31,07	36,59	19,35
Никогда не получали	58,2	59,3	77,7	29,13	36,59	58,63
Работодатель гарантирует:						
Оплату больничных листов	69,2	73,8	80,5	33,01	47,49	55,65
Оплату отпуска	69,2	72,5	80,7	33,98	47,77	53,57

Окончание табл. 2

Характеристики занятости	Работающее население (2018 г.)			Работники сферы торговли и услуг, транспорта, строительства (2019 г.)		
	Вторичная занятость			Вторичная занятость		
	регулярная	эпизодическая	отсутствует	регулярная	Эпизодическая	Отсутствует
Оплату во время вынужденной остановки работы	40,8	38,7	54,3	14,08	23,46	33,33
Возможность взять отгул при необходимости	73,6	67,9	81,8	48,06	58,38	66,37
Соответствует ли образование / квалификация выполняемой работе?						
Соответствует полностью	51,7	52,9	58,4	43,20	42,18	44,35
Частично соответствует	33,3	30,5	24,9	24,27	31,84	29,46
Меняли ли место работы за последние 3 года						
Не меняли	64,2	69,0	77,4	59,7	62,0	67,9
Меняли один раз	22,4	22,9	18,2	18,0	24,0	22,9
Меняли более двух раз	13,5	8,1	4,5	22,3	14,0	9,2

Источник: данные всероссийского опроса работающего населения «Прекариат–2018» и всероссийского опроса работников сфер торговли и услуг, транспорта, строительства «Прекариат-2019».

Ограниченность трудовых прав и другие признаки прекарности могут в большей или меньшей степени концентрироваться в определенных отраслях и сферах трудовой деятельности. Например, работники сфер торговли и услуг, транспорта, строительства существенно чаще, чем занятое население в целом сталкиваются с «серой» зарплатой, отсутствием социальных гарантий, не соответствием образования и квалификации выполняемой работе, частой сменой места работы. Причем подобные признаки неустойчивой занятости более распространены среди имеющих вторичную занятость. Таким образом, регулярная дополнительная работа или временные подработки оказываются

сопряжены с precariousностью и менее защищенным положением в сфере труда.

По «объективным» условиям занятости и трудовой деятельности полизанятые, как правило, оказываются в менее защищенном и более precariousном положении. Это подтверждают данные и других исследований. Например, по расчетам на данных РМЭЗ НИУ ВШЭ [Кученкова, 2018], работники, имеющие вторичную занятость, в виде как постоянной дополнительной работы, так и подработок, чаще сталкиваются с различными формами проявления нестандартной занятости, а также признаками социальной незащищенности по основному месту работы, в том числе: оплата труда ниже прожиточного минимума (23,9–28,9% против 18% среди монозанятых), сокращение рабочего времени по основному месту работы без желания работника (10,4–15% против 8,9%), отсутствие официального оформления на работу (12–14,7% против 7%), неофициальные выплаты (23,4–32,3% против 19,1%). Имеющие вторичную занятость работники реже испытывают чувство страха потери работы. Это свидетельствует о том, что такая занятость может выступать реакцией на неустойчивое положение на основном месте работы, инструментом «подстраховки» и дополнительной «точкой опоры» [Бессокирная, Темницкий, 1999], способом повышения стабильности и уверенности в собственных силах на рынке труда.

В том случае, если вторичная занятость сопряжена не столько с материальными мотивами и precariousностью по основному месту работы, сколько с потребностью в самовыражении, со стремлением получить удовлетворенность от труда, для некоторой части работников стабильность может не иметь большой ценности. В этой связи необходимо рассмотреть, каким образом полизанятые воспринимают условия своего труда.

Вовлеченные во вторичную занятость работники *негативнее* оценивают свое место работы, условия занятости и труда (см. табл. 3), в т.ч. они *менее удовлетворены* работой в целом (25,4–34,3% неудовлетворенных против 15,7% среди монозанятых) и условиями труда (чаще оценивают их как плохие); чаще *жалуются на проблемы* по месту работы (неясность в оплате труда, низкую оплату труда, отсутствие

Таблица 3

Оценка ситуации по месту работы
(в % к числу опрошенных)

Оценка ситуации по месту работы	Работающее население (2018 г.)			Работники сферы торговли и услуг, транспорта, строительства (2019 г.)		
	Вторичная занятость			Вторичная занятость		
	регулярная	эпизодическая	отсутствует	регулярная	Эпизодическая	Отсутствует
Насколько удовлетворены своей работой						
Полностью удовлетворены	10,9	10,9	26,2	3,88	7,26	19,35
В целом удовлетворены	54,7	63,6	58,1	–	–	–
Скорее удовлетворены	–	–	–	33,98	43,58	39,88
Скорее не удовлетворены	–	–	–	40,29	31,84	21,73
Не удовлетворены	34,3	25,4	15,7	16,99	10,06	9,23
Какие проблемы на работе беспокоят?						
Неясность в оплате труда	22,7	20,0	12,2	25,24	20,95	12,50
Низкая оплата труда	57,1	58,2	44,5	47,57	49,16	36,90
Нет нормальных отношений с руководством	10,1	9,2	4,6	10,68	4,75	7,44
Нет перспективы в работе, профессиональной карьере	22,2	19,5	17,6	31,55	25,14	23,81
Плохие условия труда	11,6	7,9	5,9	21,84	13,13	11,01
Плохая организация труда	11,6	12,6	5,2	14,56	10,34	5,95
Планируют ли искать новое место работы						
Эта работа устраивает	44,3	43,5	64,0	30,58	34,92	57,14
Хотят сменить работу	20,4	19,1	10,6	28,64	22,35	17,86
Еще не определились с планами	35,3	37,4	25,4	40,78	42,74	25,00

Источник: данные всероссийского опроса работающего населения «Прекариат-2018» и всероссийского опроса работников сфер торговли и услуг, транспорта, строительства «Прекариат-2019».

нормальных отношений с руководством, плохую организацию труда и др.); чаще *недовольны своей работой* и выражают намерение её сменить (19,1–20,4% против 10,6% среди монозанятых). Наблюдаемые закономерности подтверждаются и данными опроса работников сферы торговли и услуг, транспорта, строительства (2019 г.). Те, кто вынужден регулярно или эпизодически подрабатывать, демонстрируют более низкий уровень удовлетворенности местом работы.

Приведенные данные свидетельствуют, что вторичная занятость по материальным мотивам, т.е. преимущественно вынужденная, сопряжена с более высоким уровнем неудовлетворенности основными компонентами трудовой деятельности.

Если ведущим мотивом к вовлечению во вторичную занятость является дополнительный доход, то важно понять, удастся ли работникам удовлетворить эту потребность и достичь материального, финансового благополучия. В *реальных доходах* (по заработной плате, по среднему доходу на члена семьи) *значимые отличия* между имеющими и не имеющими вторичную занятость работниками *отсутствуют* (см. табл. 4). У полизанятых немного ниже, чем у монозанятых, средние значения заработной платы в месяц (28632,83–28897,93 руб. против 29 061,14 руб.) и среднего дохода на одного члена семьи (19 398,46–19 793,24 руб. против 21 382,02 руб.). Но вряд ли возможно назвать эту разницу существенной, поскольку зарплата в месяц у 80% работников (и монозанятых, и полизанятых) лежит в пределах от 15 до 49–50 тыс. руб.. Хотя по среднему доходу на члена семьи этот диапазон для монозанятых все таки немного выше (10–35 тыс. руб. против 10–32 тыс. руб. у полизанятых). Для работников сферы торговли, транспорта и услуг регулярная вторичная занятость позволяет иметь в среднем немного более высокую заработную плату (41213,16 против 38171,242).

Работники, имеющие вторичную занятость, чаще выражают *неудовлетворительные оценки* материального положения. Они намного реже отмечают его улучшение за последние три года: 16,4% имеющих регулярную вторичную занятость, 22,6% – эпизодическую против 30,2% среди не имеющих. Полизанятые реже соглашались со справедливостью размеров отличий по фактическому совокупному доходу. Это объясняется более завышенными притязаниями работников,

Таблица 4

Доходы моно- и полизанятых, руб.

Показатели	Работающее население (2018 г.)						Работники сферы торговли и услуг, транспорта, строительства (2019 г.)		
	Зарботная плата в мес. в среднем		Средний доход на члена семьи		Зарботная плата в мес. в среднем			Вторичная занятость	
	регулярная	эпизодическая	отсутствует	регулярная	эпизодическая	отсутствует	регулярная	эпизодическая	отсутствует
Минимум	5000	5000	6000	4000	3500	1000	10000	5000	8000
Максимум	72000	90000	150000	50000	70000	150000	200000	150000	200000
Медиана	25000	25000	25000	18000	18000	18000	33000	30000	32000
Среднее арифметическое	28632,83	2897,93	29061,14	19398,46	19793,24	21382,02	41213,16	33837,05	38171,242
Ст. отклонение	13433,4	14029,73	17813,51	9248,18	10159,55	12926,68	27050,28	19148,14	25023,97

Источник: данные всероссийского опроса работающего населения «Прекариат-2018» и всероссийского опроса работников сфер торговли и услуг, транспорта, строительства «Прекариат-2019».

оплаты их труда (12,4–17,8%), чем монозанятые (30,4%). Финансовое благополучие субъективно воспринимается ими негативнее, несмотря на отсутствие существенных имеющих вторичную занятость [Бессокирная, Темницкий, 1999: 37]. Возможно, ситуация усугубляется вынужденным характером вторичной занятости, недостаточностью доходов по основному месту работы и необходимостью достигать требуемого уровня за счет дополнительной занятости.

Полизанятые демонстрируют более низкий уровень *субъективного благополучия*. Среди имеющих вторичную занятость на регулярной основе выше доля неудовлетворенных жизнью (18,9%), чем среди не имеющих (8,4%). Полизанятые чаще отмечают *ухудшение жизни* семьи за последние годы (24,9–28,9% против 17,7% монозанятых) и отсутствие надежды на её улучшение в ближайшем будущем. Подобные тенденции подтверждаются и данными опроса работников сферы торговли и услуг, транспорта, строительства (см. табл. 5), для которых вторичная занятость тоже является сопряженной с более негативным социальным самочувствием. Это подтверждает, что имеющие вторичную занятость оказываются более пессимистично настроены. Это может быть связано не только с их менее устойчивыми условиями труда, но и негативными последствиями вторичной занятости для личной жизни, свободного от работы времени, баланса между работой и отдыхом. Исследования подтверждают, что наличие вторичной занятости не сказывается на уровне отдачи и вовлеченности работника в трудовой процесс по основному месту работы, но негативно влияет на личную и семейную жизнь работников. Они чаще признают, что требования и объем работы с учетом занятости в разных местах мешают их повседневной личной жизни, обостряя конфликт между трудовой и семейной сферами жизнедеятельности [Webster et al., 2018]. Вместе с тем, полизанятые жалуются не столько на чрезмерное количество часов, проводимых за работой, сколько на сложности по управлению собственным временем, согласованию расписаний рабочих часов в разных местах и часов, необходимых на решение других, повседневных вопросов [Bamberry, Campbell, 2012: 309]. Можно предположить, что происходит прекаризация не только труда, но и образа жизни, жизненного мира.

Таблица 5

**Субъективное благополучие / социальное самочувствие
(в% к числу опрошенных)**

Оценка благополучия	Работающее население (2018 г.)			Работники сферы торговли, транспорта, услуг (2019 г.)		
	Вторичная занятость			Вторичная занятость		
	регулярная	эпизодическая	отсутствует	регулярная	эпизодическая	отсутствует
Удовлетворены ли своей жизнью?						
Удовлетворены	29,4	31,8	40,1	22,33	29,05	35,42
Частично удовлетворены	49,3	56,0	49,2	50,49	49,72	46,13
Не удовлетворены	18,9	10,4	8,4	23,30	17,88	13,39
Как изменилась ваша жизнь, жизнь вашей семьи за последние 3 года?						
Улучшилась	16,4	23,4	29,4	13,11	12,57	24,40
Ухудшилась	28,9	24,9	17,7	39,81	29,05	21,13
Осталась прежней (без особых изменений)	49,8	47,8	49,3	42,23	52,79	50,60
Часто ли Вы испытываете такие чувства, как? / Какие чувства Вы испытываете в последнее время?						
Страх перед будущим	22,9	20,6	20,8	18,93	18,72	10,71
Беспомощность повлиять на происходящее	25,4	26,7	23,6	22,33	24,86	18,45
Чувство несправедливости	39,8	33,8	34,2	33,98	26,54	17,86

Источник: данные всероссийского опроса работающего населения «Прекариат–2018» и всероссийского опроса работников сфер торговли и услуг, транспорта, строительства «Прекариат-2019».

В общественно-политической сфере жизни полизанятые проявляют более критический настрой, но он не приводит к какой-либо активности. Они чаще оценивают ситуацию в стране как напряженную и критическую (28,9 против

19,3% среди монозанятых), чаще отмечают, что страна движется в неправильном направлении (28,4% против 18,2%), демонстрируют более низкий уровень доверия практически всем институтам (доля полностью доверяющих на 5–15% ниже, чем среди монозанятых). Вместе с тем их уровень интереса и активности в общественно-политической сфере не отличается от других. Возможно, неудовлетворенность своей жизнью сопрягается с недовольством окружающей действительностью.

Заметны некоторые отличия между поли- и монозанятыми и в их *повседневной жизнедеятельности*. Например, среди вторично занятых более распространены вредные привычки (курение, употребление алкоголя встречается на 10–15% чаще); заболев, они чаще лечатся сами или ничего не делают; хуже оценивают свое питание (на 7–8% выше доля тех, кто не следит за ним); менее активно проводят досуг, чаще предпочитают «просто расслабляться». Они чаще ведут менее активный, менее здоровый образ жизни, немного чаще демонстрируя безразличие к себе и окружающей действительности. Это косвенно свидетельствует в пользу того, что вторичная занятость все же связана с большим истощением здоровья, стрессом, отсутствием достаточного свободного времени для полноценного восстановления сил.

Сравнение трех групп работников (имеющих вынужденную дополнительную занятость на регулярной основе, эпизодически и не имеющих) показывает, что вторичная занятость сопряжена с более низким качеством рабочего места и удовлетворенностью в сфере труда, недовольством своим материальным положением, пессимизмом, критичным настроением по отношению к политической, экономической ситуациям в стране, но одновременно пассивностью. То есть работники, вовлеченные во вторичную занятость вынужденно, по материальным мотивам в большей степени подвержены прекаризации.

Для объяснения подобных негативных установок и оценок можно предложить несколько версий. Во-первых, возможно «плохие» рабочие места и более низкий уровень образования не позволяют некоторым работникам претендовать на более достойные позиции. Так, среди имеющих вторичную занятость лиц с высшим образованием на 7% меньше,

чем среди монозанятых, однако эту разницу вряд ли можно считать колоссальной и решающей, тем не менее, некоторый вклад образование все же вносит. Во-вторых, возможно, доходы и материальная обеспеченность полизанятых все-таки ниже? Например, они чаще указывают в качестве источника доходов – выращивание продуктов питания на даче, огороде. Но вместе с тем, фактический доход у них в целом такой же, как у не имеющих вторичной занятости. В-третьих, вероятно, сам факт *необходимости подрабатывать* для желаемого дохода (когда основное место работы не позволяет покрывать потребности в материальной обеспеченности) сказывается на удовлетворенности, субъективном благополучии и установках.

* * *

Наличие второй работы или подработок зачастую сочетается с неполной, случайной, неформальной занятостью, недозанятостью. Распространение подобных форм занятости актуализирует проблематику социальной уязвимости работников, поскольку отсутствие гарантий и неопределенность в отношении характера и длительности найма, условий труда и заработка, социальной защищенности, перспектив карьерного роста являются признаками *precarious занятости*, т.е. «неопределенной, непредсказуемой (нестабильной) и рискованной для работника» [Kalleberg, 2009: 2].

Рассмотренные данные позволяют констатировать, что среди имеющих вторичную занятость в большей степени распространены признаки прекаризации. Важным мотивом вторичной занятости является именно финансовая стабильность и устойчивость занятости, когда наличие дополнительной работы является «ответом на плохое качество основного места работы и ограничения рынка труда» [Vampberry, Campbell, 2012: 311], стратегией реагирования на незащищенность занятости по основному месту работы [Dikey et al., 2011].

Наше исследование свидетельствует о том, что *вынужденная* вторичная занятость, основанная на материальных мотивах, сопряжена с более низким качеством занимаемых рабочих мест, *precarious положением*, более низким уровнем субъективного благополучия и социального само-

чувствия. Несмотря на то, что по уровню заработной платы и достатка полизанятые в среднем не проигрывают монозанятым, собственную жизнь и окружающую действительность они воспринимают в более негативном свете. Вероятно, сам факт *необходимости восполнять недостаточность дохода* по основному месту работы (который не позволяет покрывать потребности в материальной обеспеченности) негативно сказывается на уровне удовлетворенности как сферой труда, так и жизнью в целом. В результате в ситуации, когда основная работа не позволяет покрывать материальные нужды или гарантировать стабильную занятость, вынужденная вторичная занятость становится признаком *прекарности и неустойчивости*.

Список литературы

- Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Вторичная занятость и ее социальные последствия // Социологические исследования. 1999. №5. С. 34–40.
- Бреусова А.Г. Вторичная занятость: факторы спроса и предложения // Вестник ОмГУ. 2005. №3. С. 38–44.
- Воронин Г.Л. Вторичная занятость // Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE). Вып. 5 [Электронный ресурс]: сб. науч. ст. / отв. ред. П. М. Козырева. М.: НИУ «Высшая школа экономики», 2015. С. 108–122. URL: https://www.hse.ru/data/2015/10/09/1077435180/Vestnik%20RLMS-HSE_2015.pdf (дата обращения: 15.02.2019).
- Кученкова А.В. Прекарность основного места работы как фактор вторичной занятости // Общество и государство в зеркале социологических измерений (VIII Рязанские социологические чтения): матер. национ. научно-практической конфер. с междунар. участием; Ряз. гос. ун-т имени С.А. Есенина, г. Рязань, 21–22 ноября 2018 г. М.: Изд-во Ипполитова, 2018. С. 175–180.
- Наделяева А.Г. Вторичная занятость в механизме функционирования рынка труда // Вестник ОмГУ. 2004. №3. С. 49–55.
- Перова М.Б. Динамика и факторы вторичной занятости населения // Социум и власть. 2016. № 6 (62). С. 74–79.
- Попова И.П., Седова Н.Н. Дополнительная занятость в успешных адаптационных стратегиях населения // Социологические исследования. 2004. №2. С. 31–42.

- Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: Стат.сб. / Росстат. М., 2018.
- Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Вторичная занятость в России: моделирование предложения труда. М.: ЕЕРС, 2002.
- Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрилансеры на российском рынке труда // Социологические исследования. 2010. №2. С. 45–56.
- Шпроо А.В. Вторичная занятость в российской экономике // Вестник ТГУ. 2008. №3 (59). С. 41–45.
- Bamberry L., Campbell I. Multiple job holders in Australia: motives and personal impact // Australian bulletin of labour. 2012. Vol 38. No 4. P. 293–314.
- Bouwhuis S., De Wind A., De Kruif A., Geuskens G.A., Van der Beek A.J., Bongers P.M., Boot C.R.L. Experiences with multiple job holding: a qualitative study among Dutch older workers // BMC Public Health. 2018. No 18. P. 1–12 [1054].
- Bouwhuis S., Hoekstra T., Bongers P.M., Boot C.R.L., Geuskens G.A., van der Beek A.J. Distinguishing groups and exploring health differences among multiple job holders aged 45 years and older // International Archives of Occupational and Environmental Health. 2019. No 92. P. 67–79.
- Dickey H., Watson V., Zangelidis A. Is it all about money? An examination of the motives behind moonlighting // Applied Economics. 2011. №43(26). P. 3767 – 3774.
- From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment.* International Labor Organization (ILO). Geneva: International Labour Office, Bureau for Workers' Activities, 2012.
- Heineck G. The determinants of secondary jobholding in Germany and the UK // Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung – Journal for Labour Market Research. 2009. Vol. 42, Issue 2. P. 107–120.
- Kalleberg A.L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition // American sociological review. 2009. Vol. 74. P. 1–22.
- Koranyi I., Jonsson J., Ronnblad T., Stockfelt L., Bodin T. Precarious employment and occupational accidents and injuries – a systematic review // Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. 2018. No 44(4). P. 341–50.
- Webster B.D., Edwards B.D., Smith M.B. Is Holding Two Jobs Too Much? An Examination of Dual Jobholders. *Journal of Business and Psychology*. 2018. May. 1–15. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9540-2>

ГЛАВА 9. ПРЕКАРНАЯ ЗАНЯТОСТЬ СЕЗОННЫХ РАБОТНИКОВ В РОССИИ¹⁶

Структурные преобразования на российском рынке труда, обусловленные переменами, происходящими в экономике, актуализировали различные модели занятости, связанные с отсутствием гарантированности рабочего места, социальных льгот, несоблюдением трудовых прав работников, постоянной угрозой безработицы и риском для здоровья, постоянной неуверенности в завтрашнем дне. Несмотря на декларируемые государственные гарантии защиты прав работников и содействия занятости, миллионы людей вынуждены работать временно, эпизодически в условиях их нарушения, эксплуатации и даже гиперэксплуатации со стороны работодателей.

Одной из таких форм негарантированности и нестабильности является сезонная занятость. Сезонная работа периодична, такая занятость носит временный характер, как правило, несколько месяцев в году. Сезонная занятость обусловлена колебаниями в технологическом функционировании отдельных отраслей производства. В определенный промежуток времени (сезон) спрос на рабочую силу значительно возрастает, однако гарантии занятости для работников распространяются только на этот период времени, ограниченный либо природно-климатическим условиями, либо культурными или экономическими факторами.

Различные аспекты сезонной занятости, так или иначе, поднимаются в научной и публицистической литературе. В частности, проблемы правового регулирования труда сезонных работников, историко-правовые аспекты становления института сезонных работ, особенности регулирования сезонных работ за рубежом и в России, освещаются в работах Е.А. Субботина, И.В. Чечеля, И.А. Данилиной-Пустошинской, Г.В. Шонии, Н.Н. Снежанской и др. Причины и особенности сезонной занятости, а также ее специфика в некоторых отраслях народного хозяйства, проблемы нестандартной занятости анализируется в работах П.П. Вели-

¹⁶ Автор – *Тартыгашева Галина Владимировна*, кандидат социологических наук, доцент кафедры теории и истории социологии социологического факультета РГГУ.

кого, Ж.Т. Тощенко, О.В. Нечипуренко, Р.И. Анисимова, Ю.М. Плюснина, В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова, И.В. Цыганковой, О.Ю. Никишиной, З.Р. Калугиной и др.

Однако неоднозначность и неясность в толковании понятия «сезонная занятость» в научной и публицистической литературе, необходимость защиты прав сезонных работников в условиях рыночной экономики и пересмотра части специальных норм, регулирующих этот вид работы, предполагают необходимость дальнейшего исследования данного труда, его отраслевой специфики и возможностей решения проблем, связанных с его функционированием.

Сезонная занятость. Сезонные работники

Сезонная занятость широко распространена в сельском и лесном хозяйстве, в рыбной промышленности, добыче полезных ископаемых и т.д. В России сезонные работы существовали всегда в силу сложных климатических и природных условий и велись практически во всех отраслях национального хозяйства. Изначально они были связаны с сельским хозяйством, промыслами и строительством, а затем, вследствие возникновения промышленного производства, появились сезонные работы, связанные с добычей полезных ископаемых и т.д. Они не всегда были самостоятельной формой трудовой занятости, а часто рассматривались как источник дополнительного дохода (например, феномен «отходничества») [Данилина-Пустошинская, 2010].

Согласно действующему законодательству, сезонная занятость представляет собой периодическое (в определенные сезоны) вовлечение работников в трудовую деятельность с учетом природно-климатических условий. Сезонные работы регламентируются гл. 46 ТК РФ. В частности, в ст. 293 ТК РФ дано их определение: «К сезонным, относятся работы, которые в силу климатических или иных природных условий выполняются только в течение определенного периода и не могут выполняться в течение всего календарного года». По общему правилу продолжительность сезона не может превышать шести месяцев. Кроме того, сезонными признаются лишь те работы, которые включены в специальные перечни, либо в отраслевые соглашения.

В научной и публицистической литературе понятие «сезонная занятость» употребляется в следующих значениях:

- определенная занятость, в соответствии с российским трудовым законодательством, выделенная в самостоятельный вид трудовой деятельности, которая регулируется отдельными нормами права [Данилина-Пустошинская];
- это занятость на различных работах, связанная с сезонностью природно-климатических условий в определенные повторяющиеся периоды времени года [Шония];
- это один из видов «временной занятости», «нестандартной занятости» в статистических данных Росстата, Евростата, МОТ и в современных исследованиях [Росстат; Eurostat; МОТ].

Что касается первых двух определений «сезонной занятости», то их различия связаны с особенностями правового регулирования сезонных работ в России. Трудовое законодательство, защищающее права работников, предполагающее бессрочные трудовые договоры, социальную защищенность и инвестиции в человеческий капитал, т.е. гарантирующее условия «стандартной занятости», стало формироваться в эпоху индустриальной экономики. В советский период сезонная занятость была выделена в качестве самостоятельного вида трудовой деятельности, которая регулировалась посредством Постановления Народного комиссариата труда РСФСР от 23 мая 1923 г. № 220/232 «О временных и сезонных работах». В данном документе был установлен характерный признак таких работ – зависимость от природных условий, делающих невозможным выполнение работ в иное время года. Позднее, был принят «Перечень сезонных работ», утвержденный постановлением НКТ СССР от 11.10.32 № 185, действующий и сейчас [Перечень..., 1938]. С точки зрения И.В. Чечеля, действующие по сей день нормативные акты, регулирующие сезонную занятость, не учитывают реалии рыночной экономики и «применение труда в организациях с различными формами собственности» [Чечель, 2001].

Г.В. Шония, анализируя особенности правового регулирования сезонной занятости за рубежом, указывает явное отличие от российского законодательства, связанное с тем, что в западных странах к сезонной занятости относят

ся и работы в сфере отдыха и туризма, строительства и т.д. Например, в европейском, американском, новозеландском и др. законодательствах в сезонную занятость включена работа в туристической и рекреационной отраслях, в торговле, в строительстве, в образовании [Шония, 2016]. В России же сезонные работы, связанные, например, со сферой отдыха и туризма, со строительством, не закрепляются трудовым законодательством в качестве сезонных, хотя работа занятых в них, носит сезонный характер. Соответственно, де-юре данные работники не являются сезонными, они не могут пользоваться специальными правами сезонных работников и де-факто являются временными работниками.

В современных исследованиях сезонная занятость рассматривается как временная, «нестандартная» занятость, которая значительно распространена в условиях гибкой экономики и сокращения транзакционных издержек работодателей, поскольку носит временный характер, регламентируется временным или срочным контрактом или часто вообще носит неформальный характер [См.: Гимпельсон, Капелюшников, 2005]. Эксперты Международной организации труда (МОТ) к нестандартным формам занятости относят «работу, которая не соответствует характеристикам стандартной работы (временные или срочные контракты, агентскую занятость, самозанятость, неполный рабочий день)». Временно занятыми принято считать работников, имеющих трудовые контракты на определенный срок или на выполнение определенного объема работ, а также имеющих сезонную, случайную или разовую работу [Гимпельсон, Капелюшников, 2005].

Тем не менее, следует отметить, что в настоящее время, понятие «нестандартная занятость», включающая временный характер работы, временный или срочный трудовой контракт или трудовую деятельность без оформления документов, по сути, необходимо переименовать в «стандартную занятость», поскольку такого вида трудовые отношения значительно распространены на практике.

В рамках данного подхода «временная занятость» – это занятость, срок, которой ограничен срочным договором, либо договором гражданско-правового характера, либо устной договоренностью без оформления документов. При

этом, отрезок времени, на который заключается договор, может быть любым, и он не зависит от сезонности. Специфика же сезонной занятости заключается в том, что это трудовая деятельность в определенный отрезок времени или сезон: туристический, образовательный, вахтовый или сельскохозяйственный.

Подобный же подход характерен для официальной статистики. Так, согласно данным Евростата «сезонные» работники входят в статистически наблюдаемую группу «временно занятые» [Евростат, 2019]. В Российской Федерации, по данным Обследования населения по проблемам рабочей силы (ОНПЗ), временная занятость составляет 10% или около 6 млн. человек и неформальная занятость 20% или 14324 тыс. человек.

Но поскольку сезонная занятость специально не учитывается ни Росстатом, ни Евростатом, соответственно, нет официальных статистических данных и по отдельным видам сезонных работ. В частности, например, работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства учитываются в одной категории, также как и занятые в горнодобывающей промышленности, строительстве, обрабатывающей промышленности и на транспорте. Поэтому получить данные по отраслям не всегда представляется возможным.

Так, согласно данным вице-премьера Правительства РФ Т.А. Голиковой в сельском хозяйстве численность сезонных работников достигает 10% от всех занятых в отрасли, всего же их насчитывается порядка 2 млн. человек [Цит. по: Дроздова, 2018]. Однако, по всей видимости, здесь имеются ввиду официально оформленные сезонные работники.

Что касается количества сезонных работников в других отраслях как рыбная промышленность, добыча золота и драгоценных металлов, заготовка леса, то их трудовая деятельность не может быть полностью учтена и соответственно измерена в силу временности найма персонала и распространения разных форм собственности.

За рубежом и в России в настоящее время понятие «сезонная занятость» приобретает еще одно значение, связанное с тем, что, как правило, на сезонных работах (сельское хозяйство, туризм, строительство) работают мигранты,

выходцы из третьих стран. Свидетельством повсеместного распространения подобной практики становится появление специально разработанных норм права, регулирующих сезонную деятельность мигрантов. В частности, например, в Европейском Союзе действует Директива 2014/36/ЕС7 Европейского Парламента об условиях въезда и пребывания граждан третьих стран с целью работы в качестве сезонных работников. В Канаде действуют специальные программы для сезонных работников из Мексики и стран Карибского бассейна, из третьих стран Temporary Foreign Worker Program (TFWP) Seasonal Agricultural Worker Program (SAWP) и т.д.

Кроме того, в России, сезонная занятость связана с феноменом «отходничества». Здесь имеются в виду жители провинции, которые ездят на заработки за пределы территории постоянного обитания, проводя «сезон – в столице, сезон – дома», в провинции. Нельзя также забывать о сезонной занятости, которая носит незаконный характер. В качестве примера такой нелегальной сезонной деятельности, можно выделить добычу янтаря в Калининградской области, золота на Чукотке, в Якутии, на Дальнем Востоке, в Красноярском крае, в республике Алтай, в Забайкальском крае, добычу нефрита в Бурятии и т.д.

Таким образом, учитывая вышеуказанные обстоятельства, можно выделить следующие типы «сезонных работников»:

- формально занятые на определенный период времени (до 6 месяцев) и неформально занятые (без оформления трудового договора);
- работники, занимающиеся трудовой деятельностью в определенных отраслях народного хозяйства, указанных в «Перечнях сезонных работ» и сезонных отраслях промышленности, деятельность которых регламентируется специальными нормативными актами и договорами на выполнение сезонных работ;
- работники, чья занятость обусловлена природно-климатическими, культурными, экономическими условиями (туризм, торговля, строительство и т.д.) и регламентируется договорами срочного характера, временно занятые работники;

- жители регионов, которые ездят на заработки за пределы территории постоянного обитания на сезон («отходничество»);
- иностранцы (мигранты), приезжающие из третьих стран, чтобы временно работать в стране приема (сельское хозяйство, туризм).

Правовые аспекты сезонной занятости

Прекарность сезонных работников в настоящее время обусловлена рядом причин, которые либо включены в общемировые тенденции изменений на рынке труда, либо носят специфический российский характер.

Как и во всем мире, трансформация российской модели занятости все же произошла, несмотря на большое количество занятых в государственном секторе с соблюдением всех условий «стандартной занятости». Требования гибкости рынка труда, вследствие экономических преобразований и научно-технического прогресса, предполагают устойчивый спрос на работников, умеющих быстро адаптироваться и готовых работать на условиях временного найма, а также на условиях неформальных отношений, не закрепленных юридически. Нужно понимать, что на деле, неолиберальная риторика по поводу «гибкости», «самостоятельности» и «адаптивности» работников, а также, дискурсные отсылки к глубокому трансформационному кризису российской экономики, несовершенному трудовому законодательству, по сути, оправдывают рост эксплуатации работников и лишение работников возможностей социальной защиты.

Во-первых, действующее трудовое законодательство в части регулирования видов сезонных работ значительно устарело, поскольку не учитывает виды и специфику сезонной деятельности, характерные для рыночной экономики. С одной стороны, российское трудовое законодательство сохранило немало число законодательных норм и ограничений, действовавших при прежней системе, которые так и не были отменены. Так, в главе 46 ТК РФ, оговариваются общие и специальные гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством для сезонных работников, в частности, при приеме на работу, переводе на

другую работу, при оплате труда и т.д. Кроме того, современное правовое регулирование трудовых отношений с данной категорией работников в России соответствует международным нормам и правилам, в том числе касающихся заработной платы, безопасности и гигиены труда [Трудовой кодекс, 2001].

С другой стороны, согласно нормативным установлениям «сезонными могут признаваться лишь те работы, которые зависят от природных и климатических условий; эта зависимость такова, что сезонные работы не могут выполняться в течение круглого года, то есть должны прерываться; сезонные работы не могут продолжаться более 6 месяцев; сезонными признаются лишь те, которые включены в специальные перечни» [Чечель, 2001]. Однако в России в эти специальные перечни не входит занятость в сфере туризма, образования, торговли и др. Особенностью правового регулирования трудовых отношений сезонных работников в России состоит в том, что с ними заключается трудовой договор не о сезонной работе, а срочный трудовой договор или договор гражданско-правового характера. Это закреплено действующим трудовым законодательством и подтверждается судебной практикой.

Но в российских нормативных актах оговаривается отличие «сезонного работника» от «временного работника». Согласно Указу Президиума Верховного Совета СССР от 24.09.1974 N 311-IX временными работниками признаются рабочие и служащие, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующих работников, за которыми сохраняется их место работы (должность), – до четырех месяцев. Однако необходимо учесть, что в действующей редакции Трудового кодекса понятие «временный работник» не предусмотрено. При этом в ТК РФ установлены особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев (гл. 45 ТК РФ). Кроме того, на время исполнения обязанностей отсутствующего сотрудника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы, принимается работник, с которым заключается срочный трудовой договор. Причем срок такого договора может быть гораздо больше двух месяцев.

Таким образом, действующее трудовое законодательство, регулирующее сезонную занятость, создает возможность для эксплуатации работников, фактически осуществляющих сезонные работы. В соответствии с особенностями российского правового регулирования сезонной занятости, законодательно защищены только те работники, труд которых признан сезонным юридически. А все остальные работники, чья работа, хотя и связана с сезонностью природно-климатических условий, в определенные повторяющиеся периоды времени года, не регламентируется специальными нормативными актами и договорами на выполнение этих работ, что по сути превращает их во «временно занятых».

Во-вторых, даже при оформлении трудовых договоров сезонная занятость не всегда связана с доступностью социального страхования, доплатами за выслугу лет, правом на получение льготной пенсии и т.д. Сезонный персонал, как правило, привлекается на низкоквалифицированную работу и не рассматривается как человеческий ресурс, который необходимо развивать. Кроме того, нужно отметить, что у сезонного персонала более низкий статус в организации, чем у постоянных работников, а также более низкая зарплата. По данным экспертов, различия заработной платы сезонных и штатных сотрудников достигают 30%, что является основанием для появления конфликтных ситуаций [Козина, 2009].

В-третьих, российское трудовое законодательство, по-прежнему, не пресекает возможности использования работников без регистрации трудовых отношений. Санкции, применяемые к работодателям, нарушающим законодательство, по сути, малоэффективны. А в силу сложных социально-экономических условий в нашей стране существует большое количество работников, готовых трудиться, смирившись с нарушением собственных прав, без официального оформления трудовых договоров. Как показали данные статистики, люди, имеющие сезонную занятость, работают без какого-либо оформления своих трудовых отношений. Согласно данным Росстата 2633 тыс. человек трудятся на основе устной договоренности, без оформления документов [Росстат, 2018]. А при отсутствии оформленного трудового договора работник фактически становится без-

защитным против эксплуатации, поскольку ему становится сложно доказать факт трудовых отношений в случае судебных разбирательств, хотя до суда, подобные дела, как правило, не доходят.

Специфика сезонного труда в рыбной промышленности

В приморских регионах России рыбная промышленность традиционно является ведущей отраслью и основным источником занятости населения. Специфика рыбного промысла связана с привлечением дополнительного персонала в периоды путины. Путьна, то есть время (сезон) интенсивного рыболовства в каком-либо районе реки, моря или другого водоёма, может варьироваться и составлять, в зависимости от рода рыбы от одного до пяти-шести месяцев. Например, сезон ловли красной рыбы в Дальневосточном федеральном округе длится с мая по октябрь (нерка, кета, горбуша, чавыча и т.д.), а сезон ловли белой рыбы (треска, минтай, палтус и т.д.) в зимние и весенние месяцы. В максимальное загруженное время сезона, число работников увеличивается почти на 50%. Так, например, в прибрежных районах Дальнего Востока, где сосредоточено до 75% предприятий рыбной промышленности страны, всего постоянно заняты 58 тысяч работников, а во время путины количество занятых увеличивается до 100 тыс. [Исследование..., 2017].

Мировая структура занятости в рыбодобывающем секторе выглядит следующим образом: 36% работников заняты на постоянной основе, 23% составляет частичная занятость и 41% – временная (сезонная) занятость [Исследование..., 2017]. «В последние годы рыбохозяйственный комплекс России обеспечивает надёжную занятость более 270 тысяч человек и оказывает влияние на формирование смежных профессий – в общей сложности более 1 млн. рабочих мест» [Эпоха..., 2017].

Особенности занятости в отрасли связаны с разделением труда на работу «в море» (вылов, первичная переработка, транспортировка и др.) и «на берегу» (производство рыбной продукции, хранение, транспортировка, реализация). На предприятиях прибрежной зоны, занятость носит как

постоянный, так и сезонный характер. Сезонная занятость более распространена «в море». Соотношение постоянной и сезонной занятости зависит от размера предприятий. В настоящее время крупные предприятия увеличивают число постоянно занятого квалифицированного персонала, у них, как правило, есть необходимые ресурсы и заинтересованность в создании круглогодичного производственного цикла и смежных перерабатывающих производств. В ближайшей перспективе постоянная занятость на предприятиях будет возрастать под воздействием факторов, связанных с модернизацией и технологическим развитием рыбопромышленного комплекса.

Согласно результатам исследования «Агентства по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке», проведенного в 2016 г., самыми востребованными на рынке труда рыбопромышленного комплекса остаются сезонные профессии¹⁷. По данным опроса работодателей, в ближайшие 5 лет наибольшим спросом на рынке труда будут пользоваться рыбообработчики (заявляемая потребность – более 5,8 тыс. специалистов). Это связано с сезонной занятостью и необходимостью периодического набора с последующим высвобождением сотрудников. На малых и средних предприятиях сохраняется тенденция привлечения работников на время промысловой путины с последующим их высвобождением. На частичную (неполную) занятость, как правило, привлекают предприятия, береговой персонал, занятый в переработке и эксплуатации. *«Вахтовым методом мы в основном привлекаем персонал без высокой квалификации и на время путины. Чаще всего это рыбообработчики. Высококвалифицированный персонал мы стараемся закреплять и мотивировать хорошими зарплатами и социальным пакетом»* [Исследование..., 2017].

Необходимо отметить, что, согласно результатам данного экспертного опроса, период бесконтрольного хозяйствования в рыбной отрасли постепенно уходит в прошлое. Наиболее распространенными льготами и компенсациями, отмечен-

¹⁷ В рамках исследования в конце 2016 г., был проведен экспертный опрос 51 работодателя рыбопромышленной отрасли из 6 регионов Дальнего Востока.

ными респондентами, являются оплата питания (предоставляют 89% компаний-респондентов), временное предоставление общежития (71%), страхование жизни и здоровья (60%). Среди наименее распространенных – добровольное медицинское страхование (6%) [Исследование..., 2017].

Несмотря на то, что работодатели предоставляют персоналу общежития, униформу, еду, минимальное медицинское обслуживание, страхование жизни и здоровья, это очень сложный и опасный precarious труд, которым вынуждены заниматься сезонные работники. Оптимизируя издержки, даже крупные работодатели экономят на качестве жизни работников, на организации и охране труда, на выгодных, прежде всего для работодателей, условиях формальных трудовых договоров и работе по устной договоренности.

Источниками трудовых ресурсов для работодателей рыбопромышленного комплекса, являются регионы с более низким качеством жизни и уровнем оплаты труда, а также регионы с традиционно высоким уровнем занятости и образования в отрасли (технические специалисты морских профессий и др.) Так, например, экспертами были названы: Алтайский край – 24% упоминаний, Калининградская область – 12%, Республика Бурятия, Республика Крым – по 10% и т.д. [Исследование..., 2017]. Как правило, большая часть сезонников, это специалисты без образования и опыта работы, нередко судимые, с сомнительными документами или без них, представители андеркласса, которые изначально согласны на тяжелые условия труда и некомфортное существование в течение 5–6 месяцев, в обмен на высокую зарплату, на которую можно жить, не работая в течение межсезонья. Необходимо быть физически здоровым человеком, чтобы выдержать подобные нагрузки. Несмотря на то, что предприятия рыбной промышленности постепенно модернизируются, нарушение трудовых прав сезонных работников пока значительно распространено.

«Работали то на хозработах, то отправят на консервацию соседнего завода, на рыбу так по мелочи. Жили в закрытом корпусе, в тесноте, без удобств. Сырость везде, и многие сразу начали болеть, а завод далеко даже от поселка, и выходить нельзя. Как в тюрьме. Но некоторые умудрялись достать спиртное – их сразу увольняли и выгоня-

ли. Охрана и начальники не церемонятся, ведут себя как хозяева. Одного бедолагу избили и просто выбросили за территорию, что с ним стало дальше, не знаю. Вообще, контингент там еще тот, и зэков хватает, прочей шушеры – все время надо быть начеку. Не все конечно, большинство едут семью прокормить» [Доля рыбообработчика..., 2016].

Работа «в море» и «на берегу» – это очень тяжелый физический труд в условиях холода и высокой влажности. Специфика труда «в море» на рыболовных судах связана с тем, что рыбодобыча производится экспедиционным способом, когда в течение нескольких месяцев работники находятся далеко от берега. Большую роль играет ритм работы, дальность заплыва от берега, количество улова и требования к его качеству. Сложность работы заключается также в том, что в условиях ненормированного рабочего дня (в период активного лова, удается поспать 2–3 часа), рыбаки работают и живут на рыбопромысловых судах, которые, в основном, морально и физически устарели и не соответствуют современным требованиям ни по эффективности, ни по безаварийной эксплуатации. «Износ отечественных судов приближается к критическим 90 процентам, они не только экономически неэффективны, но и небезопасны для самих рыбаков» [Эпоха..., 2017]. Старые, грязные и тесные каюты, еда низкого качества, постоянно сырая одежда, которую нет возможности высушить, невыносимый запах и постоянная качка – это распространенные условия труда.

Работники прибрежных перерабатывающих предприятий также трудятся в тяжелых условиях инфраструктурных ограничений. Повсеместно существуют старые, слабо благоустроенные общежития, устаревшие линии переработки, дефицит современных холодильно-складских площадей, изношенность большей части специализированного подвижного состава. В настоящее время рыбопромышленный комплекс значительно отстает по всем этим позициям от зарубежных конкурентов. Конечно, многие владельцы идут по пути модернизации судов, однако средства вкладываются чаще всего в переоборудование судовых фабрик и холодильных установок, а не на улучшение условий труда и быта работников. В трудовых отношениях широко распространены штрафы, испытательные сроки, сложные фор-

мулировки или оговорки в трудовых договорах в интересах работодателя, использование правовой и финансовой неграмотности работников.

И конечно, не стоит забывать, что на рынке, по-прежнему, много компаний, официально не трудоустраивающих сезонных работников. В частности, в прокуратуры Приморского края, Сахалинской области, Камчатского края ежегодно поступают сотни жалоб о невыплате заработной платы сезонным работникам со стороны недобросовестных работодателей [В рабство..., 2018].

Эксперты в исследовании указали в качестве одной из главных проблем наличие компаний, использующих труд работников на основе устной договоренности, задерживающих выплату заработной платы [Исследование..., 2017]. Неопределенность дохода от рыбной ловли и негарантированность оговоренного минимума заработной платы могут подвигнуть рыбаков на неоправданный риск и несоблюдение правил безопасности. Важно отметить, что именно временный (во многих случаях, можно сказать «одноразовый») характер трудовых отношений с сезонными работниками, их низкая квалификация, неопытность дают возможность их эксплуатации и нарушения прав со стороны работодателя.

Заработная плата во время путины, как правило, носит сдельный характер и, поэтому работники могут заработать, только если «рыба идет». По сути, 2015–2019 гг. – провальная путина в регионе привела к тому, что тысячи людей были вынуждены вернуться домой, ничего не заработав. В частности, уже 3 год в Сахалинской области почти не встречается горбуша, рыболовные судна возвращаются с пустыми трюмами, а это угроза лишения работы и для рыбаков и для рыбообработчиков [Лисицына, 2019].

Аналогичная ситуация в трудовой деятельности рыбаков складывается и в других странах. В частности, в публикациях Международной организации труда (МОТ) упоминается, что во многих прибрежных зонах других стран, несмотря на наличие крупных рыбодобывающих и рыбоперерабатывающих производств, по-прежнему, большинство рыбаков трудятся в небольших рыболовецких предприятиях на неформальных и нерегулярных условиях, в качестве заработ-

ка получают часть улова и обитают в крайне некомфортных условиях [Организация..., 2016].

Таким образом, неустойчивость и вынужденность подобной занятости, срочные трудовые договоры или трудовые отношения на основе устной договоренности, ограничение или нарушение прав работников, сложные условия труда, в полной мере характеризуют сезонный труд рыбаков¹⁸ как прекарный.

Специфика сезонной занятости в лесной промышленности

Около 65% российского леса произрастает в условиях сурового климата, что обуславливает его сравнительно малую продуктивность, низкую товарность древостоев и высокие издержки при заготовке и транспортировке древесины. В силу природно-климатических и экономических условий практически на 60% общей площади лесов в нашей стране, можно заниматься заготовкой древесины лишь 5 зимних месяцев в году. Только на 7% лесной территории можно работать в лесу круглый год, вне зависимости от погодных условий. Нестабильная зима, отсутствие лесовозных дорог, лесные грунты, имеющие повышенную влажность, истощение лесов промышленного назначения вблизи развитой инфраструктуры привели к значительному удорожанию и дефициту древесины.

«Сезонный характер лесозаготовок – характерная особенность для нашей страны. В течение нескольких десятков лет в стране 71% древесины заготавливался за 5 зимних месяцев, остальные 29% – за оставшиеся 7» [Суханов, 2010].

Для решения проблемы удаленности лесных запасов от места переработки древесины, с 70-х годов 20 века в Советском Союзе используют вахтовый метод заготовки древесины. Для подобной организации работы строили вахтенные поселки для временного размещения работников. Это позволяло сделать лесозаготовительный процесс непрерыв-

¹⁸ *Рыбак* – общий термин, обозначающий мужчин и женщин, работающих в секторе рыболовства. (Конвенция 2007 года о труде в рыболовном секторе (№ 188)).

ным, а также распределить рабочие процессы по сезонности. Летом шла заготовка леса, зимой его вывоз. Сезонная вахта лесозаготовки востребована и в настоящее время. Она подразумевает собой бесменную работу вахтовиков на весь сезон – зимний период, с отпуском в летнее время.

Необходимо отметить, что и в лесной промышленности произошли различные структурные изменения дезинтеграционного характера. Кроме государственных организаций – лесхозов и леспромхозов, появились крупные лесопромышленные холдинги и большое количество мелких предприятий.

Заготовка древесины осуществляется на праве аренды лесных участков, постоянного бессрочного пользования и договоров купли-продажи лесных насаждений (см. табл. 1).

Таблица 1

Распределение объема заготовки древесины по формам использования, %

Форма использования лесов	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Аренда лесных участков	72,24	73,87	75,94	78,50	80,26	80,92
Постоянное (бессрочное) пользование	0,86	0,86	1,10	1,09	1,11	1,07
Договор купли-продажи	26,9	25,27	22,96	20,41	18,63	18,01
в т.ч. заготовлено древесины по договорам купли-продажи для собственных нужд граждан	9,66	9,84	9,42	8,28	7,6	6,92
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Наиболее распространенной правовой формой использования лесов является аренда лесных участков, заключаемых сроком до 49 лет. Площадь переданных в аренду лесных участков в 2016 г. достигли 241,8 млн. га или 27,5% от площади лесов (без учета резервных лесов) [Лесное хозяйство..., 2017]. Действует около 80 тыс. договоров аренды. В их составе преобладают малые предприятия и физические лица – предприниматели. Предприятия с объемом лесозаготовок до 10 тыс. куб. м. в год составляют 81% общего количества лесопользователей. Леспромхозы с годовым объемом

заготовки древесины более 50 тыс. куб. м. составляют лишь 7% их общего количества [Лесное хозяйство..., 2017].

Крупные холдинги, в большей мере, используют механизированный труд, трудовые отношения строят на основании ТК РФ, гарантируют социальную защищенность, официальную зарплату, как правило, обеспечивают постоянную занятость. Однако, поскольку они располагаются в лесных регионах и являются градообразующими предприятиями, уровень заработной платы там невысок. Лесозаготовитель-работодатель среднего размера, в лице государственного лесхоза или леспромхоза также соблюдает все условия стандартной занятости, но и здесь наряду с гарантиями стабильности и защищенности, работникам также предлагается низкая зарплата.

Что касается нарушения трудовых прав, прекарности сезонных работников лесной отрасли, то подобная ситуация наиболее распространена среди мелких предприятий – арендаторов лесных участков, занимающихся, как правило, лесозаготовкой.

Специфика лесозаготовки связана с тем, что работа ведется на территории, сильно удаленной от поселений, на часто меняющихся площадках, небольшими бригадами работников. Большинство рабочих, участвующих в лесозаготовках, приезжие работники из российских регионов и других государств. Как правило, это низкоквалифицированный персонал, без образования и опыта работы, нередко судимые, которые ищут работу, на которой используется неквалифицированный физический труд. Они не могут найти работу в своём регионе и, веря в рассказы о баснословных заработках на лесозаготовке, либо просто потому, что у них нет иного выбора, вербуются на сезонную работу в лесу.

Как правило, подобных работников вербуют через посредников или с помощью объявлений в средствах массовой информации, предлагая приличную зарплату, питание, спецодежду, оплачиваемый проезд и нормальные условия труда. На деле работодатели стараются сэкономить на издержках по всем параметрам и не всегда соблюдают условия договора. Повсеместно используется старая техника, полочка которой списывается из зарплаты виновного работника, не соблюдаются правила безопасности, используются различные

штрафы за провинности и испытательный срок, как способ избавиться от необходимости платить оговоренную зарплату и продолжения трудовых отношений, занижаются нормы оплаты труда за заготовленную древесину для покрытия расходов работодателя на закупку продуктов. «В практике работы мелких лесозаготовительных предприятий, особенно тех, на которых используется сезонная рабочая сила из ближнего зарубежья, часто никаких специалистов для приготовления еды и помещений для приема пищи нет – рабочие готовят еду на костре, примусе и подобными способами из консервированных продуктов, привезенных работодателем или закупленных самостоятельно. На некоторых предприятиях норма сдельной оплаты труда за кубометр заготовленной древесины занижается за счет того, что работодатель учитывает свои расходы на закупку продуктов для вахтовиков по определенным нормативам» [Вахтовые...,2016].

По сути, желание быстрого обогащения, с минимальными издержками и расчет на «одноразовые» неформальные отношения с сезонными работниками характерны для мелких предприятий, занимающихся лесозаготовкой. Зависимость от работодателя, отсутствие денег на обратную дорогу, удаленность от поселений, сильно затрудняют возможность прекратить подобные трудовые отношения, а также надзор и контроль за подобными организациями. Низкий статус, неискушенность, некомпетентность, и фактически отсутствие выбора у контингента, вербующегося на лесозаготовительные сезонные работы, не позволяют им требовать каких-либо гарантий соблюдения своих прав со стороны работодателя.

Сезонная занятость в золотодобывающей промышленности

Около 67% золота в России добывается из россыпных месторождений, при этом процесс добычи имеет сезонный характер. 70% добычи металла приходится на районы Крайнего Севера. Основной вклад в добычу россыпного золота вносят старательские артели и небольшие предприятия. Из 460 предприятий в стране 85% добывают менее 500 кг, ме-

нее 100 кг добывают 60%, и только 23 предприятия (5%) добывают более 2 тонн [Тараканановский, 2018].

Трудовая деятельность связана с сезонностью и тяжелыми и опасными условиями труда, со сложными природно-климатическими условиями, в значительном удалении от поселений.

Крупные и средние компании в основном соблюдают требования трудового законодательства, предоставляют сносные условия для работы и жизнедеятельности персонала, поскольку их деятельность контролируется государством. Они дорожат своей репутацией и заинтересованы в квалифицированном персонале, работающем на сезонных, но долгосрочных основаниях. Рабочие обеспечиваются спецодеждой, жильем, трехразовым питанием, медицинским и социальным страхованием. Это тяжелый физический труд, который хорошо оплачивается, но даже при официальном оформлении трудовых договоров, соблюдении прав трудящихся работодатели используют различные способы эксплуатации старателей. Например, заработная плата работников состоит из небольшого базового оклада и премиальной части, размер которой зависит от воли работодателя. При этом, работникам постоянно увеличиваются планы и нормы выработки, при невыполнении которых, снижается размер премии. В процессе труда нередко сокращается межвахтовый отдых, задерживается на несколько месяцев зарплата, не включаются доплаты за вредность, происходят постоянные проверки и обыски со стороны службы безопасности, испытания на полиграфе и т.д.

В частности, в конце октября 2018 г. работники АО «Золото Камчатки», принадлежащего В. Вексельбергу, устроили массовую забастовку, требуя соблюдения своих трудовых прав и повышения заработной платы. В результате были уволены 54 работника компании. «Причиной послужило сокращение на 20% премиальных за сентябрь и октябрь из-за невыполнения плана. Рабочие требовали повысить зарплату до 160 тыс. руб. в месяц. Сейчас они получают в среднем 85 тыс. руб. в месяц, 70% из которых – фиксированная сумма, остальное в виде надбавок и премий» [Латышова, 2018].

Что же касается небольших предприятий – старательских артелей, которые составляют 85% всех золотодобы-

вающих организаций, то деятельность таких организаций сложно контролировать, и здесь в полной мере проявляются precarious ограничения по отношению к работникам. В соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 № 279-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О недрах», введены новые правила, упрощающие добычу полезных ископаемых. Следовательно, количество старательских артелей, занимающихся добычей золота кустарным способом, без специализированной техники, без соблюдения экологических требований и тем более трудового законодательства значительно возросло. Жизнь и быт старателей в таких компаниях протекает в более чем спартанских условиях, а работа носит вредный и просто опасный характер. Показательным примером подобного положения вещей является трагедия, которая произошла в Красноярском крае в октябре 2019 г. 19 октября 2019 г. в Красноярском крае на реке Сейба прорвало дамбу и затопило поселок золотодобытчиков, принадлежащий компании «Сибзолото». По официальным данным погибло 17 человек, 44 пострадало, 3 человек числятся без вести пропавшими. По словам бывших работников «Сибзолота» деятельность артели происходила с нарушениями трудового законодательства и техники безопасности. Основной состав работников составлял неквалифицированный персонал, без опыта работы – жители окрестных поселков, оставшиеся без работы и средств к существованию, мигранты.

«Условия там отвратительные. Люди живут в деревянных бараках, как собаки. Еда непригодная для желудка. На кухне царит антисанитария, – рубит с плеча мужчина. – Поваров набирают из близлежащих деревень. Образования у них никто не спрашивает – готовить умеют и ладно. На руководящие должности назначают по знакомству. Человека со стороны туда не поставят. Рабочий контингент – без должного образования. Казалось, что там все люди не на своих местах сидят» [Боброва, 2019].

И в данном случае пострадавшие говорили о нарушении своих прав, не соблюдении договоренностей со стороны работодателя и, фактически, отсутствии выбора у сезонных работников.

Стоит отметить и тот факт, что эта отрасль характеризуется высокой степенью криминализации деятельности [Байкалов, 2017]. Например, интерес представляют результаты исследований ученых Бурятского государственного университета, которые провели серию экспертных интервью с работниками, занятыми легальной и нелегальной добычей золота и нефрита в Восточной Сибири. «Внутри данной социальной группы существует своя иерархия, неформальные нормы, правила и санкции, близкие к существующим «на зоне», своя мифология, связанная с нереальным обогащением, свое деление по функциональному признаку, строго закрепленные места добычи и реализации и т.д.» [Комбаев, Тартыгашева, 2017]. Незаконная добыча минерально-сырьевых ресурсов в этих регионах носит массовый характер, поскольку эта чуть ли не единственная возможность таким образом заработать деньги. Не секрет, что официальный уровень безработицы здесь значительно ниже реальной. Во многих регионах значительная часть населения представляет собой большую безработную массу, живущую в нищенских условиях и угрожающую внешнему миру накопленной агрессией. В сезонные работники, в большей своей массе нелегальные, идут, как правило, молодые мужчины от 20 до 35 лет, которым негде работать. «Это низкий уровень образования, низкий уровень жизни, это большая прослойка людей, про которых не принято говорить... И федеральные и республиканские власти не знают, что им предложить. Это внутренне агрессивная масса, пытающаяся заработать любым способом. Это молодые, это местные, деревенские мужчины, опытные и выносливые, потому что очень тяжелая работа и невыносимые условия» [Комбаев, Тартыгашева, 2017]. Подобный образ жизни стал, по сути, социально приемлемым в регионах и даже желательным среди местного населения и не рассматривается как невозможный способ достижения благополучия.

Это очень тяжелая сезонная работа, в, фактически, невыносимых условиях, где за сезон необходимо найти стоящий самородок или камень, таким образом, обеспечив себе безбедное существование, но, как правило, подобные случаи происходят достаточно редко. Кроме того, эта сфера сильно криминализована, это очень опасное занятие, «в лесу» рос-

сийские законы просто не действуют. Тем не менее, желающих заниматься подобным промыслом сравнительно много, хотя добыча минерально-сырьевых ресурсов осуществляется в труднодоступных горных и таежных районах, куда возможно попасть только на специальной технике и в определенный сезон...

Неопределенность подобного занятия, необязательность успешного исхода подобной трудовой деятельности, опасность и сезонный характер занятия, по сути, являются основными показателями уязвимости данной социальной группы.

Специфика сезонной занятости в сельском хозяйстве

Согласно данным Министерства сельского хозяйства РФ, в 2016 г., в целом по России, 5 359 организаций привлекали сезонных и временных работников – по отчетным данным около 61 тыс. По всей видимости, это официально зарегистрированные сезонные работники. В действительности же и в агропромышленном комплексе практикуется привлечение сезонных работников по договорам подряда, срочным договорам, а также без официального оформления трудовых отношений. Немногие работодатели заключают официальные трудовые контракты, более распространенными являются оплата по факту выполненных работ деньгами, либо сельскохозяйственной продукцией.

Процесс труда в сельском хозяйстве носит ярко выраженный сезонный характер, что предопределяет трудовые отношения с работниками, занятыми в процессе производства. В период посева сельскохозяйственных культур, возделывания и уборки урожая возникает высокий спрос на рабочую силу в растениеводстве, а в животноводстве – в период заготовки кормов и воспроизводства животных. Сезонный характер сельскохозяйственных работ ставит вопрос диверсификации производства, широкой специализации аграриев, использования местных жителей в качестве подсобных работников. Занятость в сельскохозяйственной отрасли больше не носит характер социальной, как это было в советский период. Нет экономического смысла содержать постоянных работников круглый год. В сельском хозяйстве, по-прежнему

му, распространен ручной труд, поскольку основная часть работ в растениеводстве (хранение семян, уход за растениями, уборка урожая и т.д.), в животноводстве (кормление, уборка, уход за животными) и в переработке продукции, осуществляется вручную. Работа в сельском хозяйстве сопряжена со значительной физической нагрузкой, воздействием различных природно-климатических условий: снег, дождь, низкие и высокие температуры, пыль, грязь и т.д. Кроме того, в настоящее время оборудование и машины на предприятиях агропромышленного комплекса являются наиболее травмоопасными, поскольку физический износ их составляет 80%. Учитывая традиционно низкую оплату труда в сельском хозяйстве, массовую безработицу на селе, отсутствие выбора у крестьян, работодателям выгодно нанимать неквалифицированный персонал на сезон, чем содержать постоянных работников или модернизировать производственные процессы.

Сельская сезонная занятость приводит к тому, что происходит процесс раскрестьянивания, люди безвозвратно теряют органическую связь с землей, становятся классическими работниками наемного труда, которые преследуют удовлетворение повседневных краткосрочных или среднесрочных потребностей [Тощенко, 2018].

«Отходничество» и сезонные мигранты

Отходничество как российская внутренняя трудовая миграция схожа по основным признакам с сезонной трудовой миграцией из стран СНГ. Возвратный характер миграции, необходимость дохода при отсутствии возможности получить его дома, «распределенный» образ жизни, трудовая неопределенность характерны как для внутренней, так и для внешней трудовой миграции.

Большое количество мигрантов занято на сезонных работах, при этом, это – «неформальная занятость» и «незаконная занятость». Возможность работать легально имели 64% мигрантов, въехавших в РФ с этой целью. Однако часть работающих мигрантов не имеет законных оснований для занятия трудовой деятельностью и их нелегальная деятельность по-прежнему существует. Очень высока доля

работающих без законных на то оснований в домашних хозяйствах – 49,2%, сельском хозяйстве – 39,2%, несколько ниже в сфере образования (11,7%), где осуществляется контроль не только со стороны компетентных органов, но и со стороны общественности. Несмотря на, относительно небольшую долю имеющих разрешительные документы в торговле (28,1%), почти каждый третий мигрант с неурегулированным правовым статусом на рынке труда работает в этой сфере (32,9%) Среди других видов экономической деятельности, в которых концентрируются незаконные мигранты – строительство (15,6% незаконных трудовых мигрантов), коммунальные услуги (12,2%) и деятельность домашних хозяйств (12,0%). В наиболее распространенных видах деятельности чаще встречается практика найма на основе устного соглашения (в строительстве на таких соглашениях работают 44,6% мигрантов, среди работающих в торговле – 49,5%, оказывающих услуги по ведению домашнего хозяйства – 68%). Основной эмпирической базой для анализа являлись результаты социологических опросов Центра этнополитических и региональных исследований для НИУ-ВШЭ в 2011 г. (8,5 тысяч респондентов) и в 2017 г. (8,6 тысяч мигрантов в 19 регионах России) [Мукомель, 2017].

Более 20 млн. человек в России занимаются отходничеством: зарабатывают на жизнь за пределами своего постоянного места обитания. Как правило, это сезонная работа в промышленно развитых районах нашей страны, в крупных городах, в столицах. Это порядка 30–40% трудоспособного населения, которые находятся «в тени». Т.е., по крайней мере, треть всех семей в провинции живет за счет отхожих промыслов, или вида экономической активности, не учитываемой официальной статистикой. Прекарность подобного сезонного труда связана с низкими доходами, недостаточными для нормального жизнеобеспечения семьи или вообще их отсутствием и отсутствием возможности трудоустроиться в родном городе или селе. Для многих жителей отъезд кого-либо на заработки воспринимается исключительно как признак нужды и невозможности найти работу на месте. Других целей отходничества они обычно не видят. В течение определенного промежутка времени (сезона) члены семей вынуждены жить раздельно, а «отход-

ники» искать работу, возможно и временную, случайную занятость, снимать временное жилье, вести «временный» образ жизни. [См.: Плюснин, 2013].

Проблемы сезонной занятости: как решать?

Сезонные работники, являются весьма уязвимой социальной группой, с точки зрения нарушения трудовых и гражданских прав, несмотря на то, что трудовое законодательство выделяет данную категорию работников посредством специальных норм права. Их занятость носит временный характер, как правило, несколько месяцев в году, поэтому за это время они должны сделать какие-то накопления, а значит, значительно экономить в настоящем, поскольку нет уверенности в том, что новая работа будет найдена по окончании сезона. А при отсутствии оформленного трудового договора работник фактически становится беззащитным против эксплуатации, поскольку ему становится сложно доказать факт трудовых отношений, в случае судебных разбирательств, хотя до суда, подобные дела, как правило, не доходят.

Тогда, можно заключить, что российская модель занятости строится на нормах трудового законодательства, защищающего интересы работника с массовой практикой неформальных договоренностей, позволяющих смягчать эти правила или вовсе их обходить в интересах работодателя. Однако необходимо отметить, что в большинстве данных отраслей трудовая деятельность не может быть полностью учтена и измерение сезонной формальной и неформальной занятости осуществить достаточно сложно в силу сезонности работ, временности найма персонала и распространения разных форм собственности. В частности, в Магаданской, Ульяновской и Калининградской областях, Камчатском и Забайкальской краях, Республике Бурятия, систематически нарушаются сроки выплаты заработной платы сезонным работникам. На 1 сентября 2018 г. с начала года государственными инспекциями труда в регионах было проведено 80 внеплановых проверок по обращениям сезонных работников, связанных с задержками зарплат. [«В шести регионах России...», 2018].

Сезонные работники нередко находятся в противоречивом положении. С одной стороны, работа сезонных специалистов регламентируется актами, принятыми на федеральном уровне, региональным законодательством, коллективными договорами и индивидуальными трудовыми договорами. С другой стороны, особенность правового регулирования трудовых отношений сезонных работников в отдельных странах, в том числе, в России, состоит в том, что к ним не всегда применяются специальные нормы права, регулирующие сезонные работы. Кроме того, сезонная занятость нередко носит неформальный характер, и работники вынуждены работать без заключения трудовых договоров на основе устных соглашений, с различными нарушениями прав.

Анализируя ситуацию, сложившуюся в отраслях с сезонной занятостью мы выявили некоторые общие моменты, объясняющие precariousность занятости сезонных работников.

Прежде всего, капиталистический характер трудовых отношений между работодателями и сезонными работниками реализуется в полной мере за счет эксплуатации работников посредством законных и незаконных методов. Обоснованием подобной практики является необходимость экономии на издержках. Даже если с работником заключается договор, в котором оговаривается сезонный характер работы, льготы и компенсации, работодателем используются различные, вполне легальные схемы снижения зарплаты и различных выплат. Для этого используются следующие инструменты: низкий, но стабильный уровень оплаты труда, договор подряда, срочный договор, в которых факт сезонности не оговаривается; различные штрафы за провинности, испытательный срок, после которого увольняют, определенная структура зарплаты «базовая часть + премия», где премия зависит от воли работодателя, постоянно растущие нормы выработки и т.д.

Если крупные компании в основном соблюдают договоренности, заключают трудовые договоры, обеспечивают сезонников жильем, спецодеждой, пищей, то средние и мелкие организации, а они, как правило, составляют основную часть названных отраслей, часто злоупотребляют своей безнаказанностью и используют неформальную занятость на

сезонных работах, пользуясь тем, что озабоченные поиском средств к существованию обездоленные россияне вынуждены соглашаться на любые, даже заведомо кабальные условия трудовой деятельности.

В таких организациях сложно осуществлять государственный и общественный контроль. Сезонная работа в этих отраслях сопряжена с некомфортным тяжелым, ручным трудом. Преследуя цель наживы, многие работодатели предпочитают набирать сезонный персонал без заключения договора на основе устной договоренности. Принудительный труд также распространен. Причем основная часть работников сознательно идет на то, чтобы много работать ради заработка. Сезонные работники жестко эксплуатируются, по сути, попадают в рабские условия, где им предоставляют примитивное жилье, не всегда качественную еду, слабое обеспечение здоровья.

Основной контингент сезонных работников (в зависимости от отрасли) – это мужчины средних лет, низкоквалифицированный персонал без опыта работы, мигранты. Как правило, их приглашают на работу и заведомо вводят в заблуждение, ориентируясь на «одноразовые» сезонные отношения с работниками. Однако скрытая безработица, отсутствие работы или стабильной зарплаты, вынуждают работников соглашаться на любые условия.

Конечно, государство пытается решить проблему прекарности данной социальной группы. Российская трехсторонняя комиссия по социально-трудовым отношениям проверяет случаи нарушения прав сезонных рабочих. В настоящее время Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации разработало законопроект, предлагающий создание механизма обеспечения прав сезонных работников при их переезде к месту выполнения работ и обратно. Тем не менее, до сих пор не налажен механизм государственного контроля за соблюдением техники безопасности, охраны труда, проведением мероприятий, способствующих легализации деятельности мелких предприятий, на которых, в основном и нарушаются права сезонных работников.

Важную роль в обеспечении трудовых и гражданских прав сезонных работников призваны сыграть институты общественного контроля, в частности, различные Интер-

нет-ресурсы, социальные сети, форумы, с помощью которых информация о нарушениях, недобросовестных работодателях могла бы распространяться в информационном пространстве. Необходимо также развивать независимое профсоюзное движение в данных отраслях с целью защиты интересов сезонных работников.

Но, тем не менее, пока есть работники, готовые согласиться на любые условия работы, на нарушение их прав, подобная установка на precariousность положения в сфере труда будет выгодна и государству и работодателю, так как в подобной ситуации нет необходимости соблюдать права работников, технику безопасности и изменять их труд на более качественный, стабильный и гарантированный.

Список литературы

- Алексеев А.Н.* Влияние глобализации на российский рынок труда // Интернет-журнал «Науковедение» Т. 7, №2 (2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/42EVN215.pdf> (доступ свободный).
- Байкалов Н.С.* Горнорудные проекты в районах Бурятского участка БАМа// Актамов И.Г., Бадараев Д.Д., Бадмацыренов Т.Б., Байкалов Н.С., Бальчиндоржиева О.Б., Будаев Б.С., Комбаев А.В., Родионов В.А., Тартыгашева Г.В. Социальные эффекты развития горнорудной отрасли трансграничных регионов (на материале России, Монголии, Китая). Улан-Удэ: Изд-во Бурятского госуниверситета, 2017. С. 24–48.
- Григорьев И., Григорьева О., Цыгарова М.* Вахтовые лесозаготовки. Часть 2. ЛесПромИнформ №2 (116), 2016г.г. // <https://lesprominform.ru/jarticles.html?id=4323>
- Гимпельсон В., Капелюшников Р.* Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. М.: ГУ ВШЭ, 2005.
- Голубкова Н.* Около 20 рыбообработчиков на Сахалине не могут добиться зарплаты от ООО «Дельта». 21.11.2017// <https://sakhalin.biz/news/fishing/142532/?print=31e3fc1624a3>;
- Данилина-Пустошинская И.А.* «Особенности регулирования труда лиц, занятых на сезонных работах». Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Москва, 2010. // <http://lawtheses.com/osobennosti-regulirovaniya-truda-lits-zanyatyh-na-sezonnyh-rabotah#ixzz5eSz2111j>.

- Дроздова А.* Работодателям рекомендовано улучшить условия труда сезонных работников. // Солидарность. 26.10.2018. // https://www.solidarnost.org/news/Rabotodateljam_rekomendovano_uluchshit_usloviya_truda_sezonnyh_rabotnikov_.html (Дата обращения: 20.09.2019).
- Доля рыбообработчика или о новой мании. Рыба Камчатского края. 01.07.2016 // http://fishkamchatka.ru/articles/the_far_east_and_siberia/15068/ (Дата обращения: 20.09.2019).
- Исследование рынка труда рыбопромышленного комплекса Дальнего Востока. // <http://spravochnik.rosmintrud.ru/storage/app/media/fish.pdf> (Дата обращения: 20.09.2019).
- Комбаев А.В., Тартыгашева Г.В.* Нефритовая лихорадка: социальные эффекты горнорудной промышленности в Байкальской Азии // Актамов И.Г., Бадараев Д.Д., Бадмацыренов Т.Б., Байкалов Н.С., Бальчиндоржиева О.Б., Будаев Б.С., Комбаев А.В., Родионов В.А., Тартыгашева Г.В. Социальные эффекты развития горнорудной отрасли трансграничных регионов (на материале России, Монголии, Китая). Улан-Удэ: Изд-во Бурятского государственного университета, 2017. С. 49–64.
- Козина И.М.* Труд по лизингу // Система регулирования социально-трудовых отношений в условиях глобализации и социально-экономические риски. М.: ИМЭМО РАН, 2009. С. 65–75.
- Латыпова Г.* Забастовка завершилась увольнениями. 54 горняков «Золото Камчатки» лишились работы. Коммерсант. 06.11.2018. // <https://www.kommersant.ru/doc/3792517> (20.09.2019).
- Лесное хозяйство России: обзор на начало 2017 года. Продерево. 23.08.2018. // <https://proderevo.net/industries/forestry/lesnoe-khozyajstvo-rossii-obzor-na-nachalo-2017-goda.html> (Дата обращения: 11.09.2019).
- Лисицына М.* Нечего ловить. «Русский репортер» №19 (484) 07.10.2019. // https://expert.ru/russian_reporter/2019/19/pustyie-seti/ (Дата обращения: 20.10.2019)
- Мукомель В.И.* Мигранты на российском рынке труда: занятость, мобильность, интенсивность и оплата труда. Статистика и экономика. 2017 №6. // <https://cyberleninka.ru/article/n/migranty-na-rossiyskom-rynke-truda-zanyatost-mobilnost-intensivnost-i-oplata-truda> (Дата обращения: 20.09.2019).
- «Неформальная экономика в России выросла до рекордных размеров» // <https://www.rbc.ru/economics/17/04/2017/58f4b8789a7947c1418ff1af>
- «Перечень сезонных работ» (утв. Постановлением НКТ СССР от 11.10.1932 N 185) (ред. от 27.07.1936, с изм.

- от 28.12.1988) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_90663/#dst0
- Плюснин Ю.М., Заусаева Я.Д., Жидкевич Н.Н., Позненко А.А.* Отходники: [монография] / Плюснин Ю. М. [и др.]. М.: Новый Хронограф, 2013.
- Сергеев А.* Остров, где не платят зарплату. 18.04.2016 // <https://sovsakh.ru/politika/ostrov-gde-ne-platyat-zarplatu/> (Дата обращения: 11.09.2019).
- Суханов В.* О сезонном характере лесозаготовок. Информационно-аналитическое агентство «Инфобио». 08.06.2011 // <http://www.infobio.ru/analytics/1070.html> (Дата обращения: 11.09.2019)
- Таракановский В.И.* Отчётный доклад на XVII съезде старателей России. Золотодобыча. 15.02.2018 // <https://zolotodb.ru/article/11788>
- Тощенко Ж.Т.* Прекариат: От протокласса к новому классу. Институт социологии ФНИСЦ РАН; РГГУ. М.: Наука, 2018.
- «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N197-ФЗ (ред. от 27.12.2018).
- Учебная программа МУЦ-МОТ «Создание современных и эффективных систем инспекции труда». Модуль 14. Организация инспектирования труда в сельских районах. Международное бюро труда, Программа регулирования вопросов труда и инспекции труда, Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М.: МОТ, 2016.
- Федеральная служба государственной статистики. // <https://www.gks.ru/>
- Чернов Д.* В рабство по объявлению. 27.11.2018 // <http://kamvesti.com/v-rabstvo-po-obyavleniyu/>;
- Шония Г.В.* Понятие и правовое регулирование труда сезонных работников в России и зарубежом: сравнительный анализ // Актуальные проблемы российского права 2016 №8. // <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-i-pravovoe-regulirovanie-truda-sezonnyh-rabotnikov-v-rossii-i-za-rubezhom-sravnitelnyu-analiz> Дата обращения: 20.08.2019
- Эпоха рантье в рыбной отрасли уходит в прошлое. АСТВ. Город 20.10.2015 // <https://astv.ru/city/people/interview/epoha-rantye-v-ribnoy-otrasli-uhodit-v-proshloe> (Дата обращения: 20.09.2019).
- Database. Eurostat // <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

ГЛАВА 10. ЗАЕМНЫЙ ТРУД: СМЫСЛЫ И РИСКИ¹⁹

Понятие заемного труда

Одним из видов специфической занятости, которая имеет черты прекаризованности, является заемный труд (leasing – англ.). По своей сути *заемный труд* – одна из разновидностей нестандартной, нестабильной, неустойчивой занятости, основная особенность которого состоит в том, что работники не являются сотрудниками предприятия (организации, фирмы), где они непосредственно трудятся (leasingwork, agencywork – англ., Lohnarbeit – нем.).

Заемный труд имеет различные варианты, сопровождающиеся договором о предоставлении труда работников и/или переводом в другую организацию на определенное время:

- Подбор и предоставление находящихся в штате кадрового агентства сотрудников организации-клиенту на относительно длинный срок – от 3 месяцев до нескольких лет (staffleasing).
- Вывод части работников за штат организации-клиента и передача их кадровому агентству, которое формально выполняет для них функцию работодателя, фактически они продолжают работать в прежней кампании (outstaffing).
- Подбор и предоставление организации-клиенту временного и сезонного персонала на короткий срок (temporary staffing).
- Передачи предприятием (организацией, кампанией) определенных функций внешней организации (outsourcing). *Аутсорсинг* сопровождается договором подряда или оказания услуг.

Таким образом, аутстаффинг и аутсорсинг отличаются в первую очередь юридическим оформлением работников, но их реальное положение зачастую оказывается схожим.

¹⁹ Автор – *Шевченко Ирина Олеговна*, кандидат исторических наук, доцент социологического факультета РГГУ.

Появление, распространение и масштабы заемного труда

Концепция заемного труда возникла и получила распространение в 60–70-е гг. XX в. в США как ответ на распространение гибких форм занятости. Примерно в это время было создано первое кадровое агентство заемного труда. В настоящее время в мире от 1 до 5% работников наемного труда, больше всего в США (2 млн), Великобритании и Германии. Всего их в целом около 10 млн, но число постоянно растет.

В России формирование агентств по предоставлению услуг заемного труда относится к концу 1990-х гг. Сейчас около 4,6% предприятий применяют заемный труд, но на таких предприятиях до 25% работников могут находиться в лизинге [Смирных, 2012: 23–24]. По оценке исследователей, только за 3 года (с 2009 г. по 2011 г.) их число выросло в 2 раза. В основном это малые предприятия. По отраслевой принадлежности лидеры – сфера услуг (36,3% работников) и строительство (29,3%), а также торговля, финансы, транспорт и связь (процент от числа всех предприятий, использующих заемный труд). Но и крупные кампании используют заемный труд (среди них METRO, IKEA и другие).

По данным другого исследования, на рынке лизинга 44% рабочих мест предоставляются промышленными предприятиями (в основном это низко квалифицированный труд), 23% – связи и информационных технологий, 17% – торговля, бытовые услуги, финансовые организации [Козина, 2013: 21].

Международная организация труда (МОТ) в 1944 г. в Филадельфийской декларации указала, что труд не может являться товаром. Но в 1997 г. в Конвенции №18 МОТ признана законность услуги по предоставлению работников третьей стороне. В 2008 г. принята Директива Европейского союза о труде в агентствах временной занятости, содержащая рекомендации по ограничению дискриминации заемных работников. Но все конкретные решения относительно функционирования данной формы труда были переданы на национальный уровень.

В России 5 мая 2014 г. был принят Федеральный закон №116 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ». В Трудовой Кодекс были внесены изменения, ко-

торые вступили в силу с 1 января 2016 г. В ст. 56.1 этого закона было сформулировано определение заемного труда: это труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического или юридического лица, не являющегося работодателем данного работника. При этом в законе сказано: «Заемный труд запрещен».

Но одновременно в ТК вводится глава 53.1 «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работника», согласно которой частным агентствам занятости разрешается использовать этот вид труда.

Мы усматриваем противоречие (возможно, не случайное) между этими формулировками закона. Может быть, поэтому на сайтах, направленных на привлечение работников, часто пишется: «Заемный труд запрещен, но это не означает, что его нельзя использовать».

Всего в форме заемного труда, по экспертным оценкам, в России задействовано от 0,1 до 0,6% занятого населения или от 70 до 300 тыс. человек. На наш взгляд, эта цифра существенно занижена, так как часто заемный труд просто по-другому называется, то есть имеет место сознательное затушевывание сложившейся ситуации. Если взять за основу темпы роста числа заемных работников [см.: Смирных, 2012] (а вряд ли они уменьшаются), то их должно быть значительно больше.

Мы провели небольшой анализ сайтов соответствующей направленности и получили следующие результаты. По запросу «Лизинг персонала» появляется 87 млн ссылок, 2 767 показов в месяц. По запросу «Лизинг сотрудников» – 92 млн ссылок, 1 854 показов в месяц. По запросу «Аутсорсинг персонала» – 87 млн ссылок, 11 тыс. показов в месяц. По запросу «Аутстаффинг персонала» – 38 тыс. ссылок, 4 482 показа в месяц. Из анализа запросов можно понять, что наиболее известной (и, возможно, распространенной) формой заемного труда является аутсорсинг.

Крупнейшие компании и государственные организации повсю используют заемный труд. Так, компания Лидер Групп занимается аутсорсингом персонала в Москве и регионах. Ей доверяют крупнейшие работодатели России: Сбер-

банк, Спортмастер и O'STIN, Росатом и Транснефть, МВД и Министерство образования. Она оказывает услуги продовольственному ритейлу, транспортному бизнесу (<https://leaderg.ru/autsorsing/>).

«На Российском рынке 40–45% компаний используют услугу временной аренды персонала на крупных производствах, в торговле, логистике, сельском хозяйстве» (источник: <https://atlantgrup.ru/arenda-personala/>). «Чаще всего в России переводятся именно мигранты на аутстаффинг. Наиболее распространено предоставление услуг аутстаффинга в строительстве, ремонте, монтаже оборудования, клининге, торговле, пищевой и производственной промышленности и аутстаффинг гастарбайтеров в целом, в том числе в сфере уборки, стройки, логистики и на складах» (<https://migrantmedia.ru/autstaffing-personala-vyvod-sotrudnikov-za-shtat-s-2016-goda-uslugi-autstaffingovyh-kompaniy#primeneniye-autstaffinga>).

В этой ситуации особенно удивительно звучат распространенные утверждения: «*Аутстаффинг персонала под запретом, но использовать его можно*» (https://1c-wiseadvice.ru/company/blog/autstaffing_2018/).

Вместе с тем, под использование труда заемных работников предпринимаются попытки подвести теоретическую базу. «*Заемный труд ... является высокой технологией менеджмента*» (источник: <https://www.business.ru/article/586-zaemnyy-trud-v-2016-godu-mojno-li-ispolzovat#1>). «В современных условиях экономики многие работодатели все чаще используют *аутстаффинг как инструмент антикризисного управления*, даже несмотря на то, что некоторые все еще думают, что аутстаффинг с 2016 г. запрещен (источник: <https://migrantmedia.ru/autstaffing-personala-vyvod-sotrudnikov-za-shtat-s-2016-goda-uslugi-autstaffingovyh-kompaniy>).

Работники заемного труда: кто они?

Такую форму трудовой занятости так заемный труд, очень сложно эмпирически исследовать. Возникают трудности как с подбором индикаторов заемного труда, так и с определением выборки опрашиваемых респондентов. При опросах на предприятиях собственники, видимо, не горят жела-

нием предоставлять сведения о сотрудниках, а в стандартные опросы работников представители заемного труда практически не попадают. Поэтому мы имеем возможность проанализировать только некоторые немногочисленные данные.

В 2012 г. Левада-центром был проведен опрос работников ряда кадровых агентств занятости в Москве, Санкт-Петербурге, Перми, Ростове-на-Дону, Иваново и других городах [Козина, 2013]. Работники кадровых агентств официально оформлены в них (т.е. трудовой договор заключается с агентством), а реально трудятся на других работодателей по договору о предоставлении труда работника, который заключается между организациями.

Что касается гендерного состава, то в России 72% заемных работников – женщины (в мире среди работников заемного труда женщин – 20–30%). Вероятно, женщины либо не в состоянии найти другую работу, либо рассматривают такую форму занятости как более удобную для себя.

По возрасту 59% заемных работников – молодые люди до 30 лет, 31% – в возрасте 31–45 лет, 10% – старше 45 лет. Средний возраст заемных работников – 31 год, но преобладают 23–26-летние (в мире тоже преобладает молодежь). Это объяснимо: молодые люди в принципе чаще соглашались на подобные условия труда, что может быть объяснено как расчет на временную занятость до начала более приемлемой. Многие надеются со временем перейти в штат организации, где они трудятся.

Заслуживают внимания характеристики этих работников по образованию. *51% работников заемного труда имеют высшее и незаконченное высшее образование, 25% – среднее профессиональное, 13% – студенты.* Среди занятых заемным трудом на 20% больше работников с высшим образованием, чем среди всего занятого населения. В мире расклад совсем другой – 51% заемных работников закончили только среднюю школу, 24% – не имеют даже среднего образования. Чем можно объяснить большее количество работников заемного труда в России с высшим образованием? Нам кажется, это объясняется как отсутствием соответствующих рабочих мест, распространенностью данной формы трудовых отношений, так и некоторой установкой самих работников, рассматривающих такое трудоустройство как

ступеньку к постоянной традиционной занятости. Насколько оправданы такие ожидания?

Стаж работы в кадровом агентстве у 54% занятых составлял менее двух лет, у 18% это было первое трудоустройство. То есть у 46% оформленных в агентстве стаж работы в нем составлял более двух лет. Выходит, их надежды на переход к традиционному трудоустройству не оправдались. Пенсионеров среди работников кадрового агентства всего 2%. Это можно объяснить тем, что их, с одной стороны, невыгодно брать на такую работу, требующую большой мобильности и адаптивности, с другой – сами пенсионеры ориентируются на другие возможности занятости. Кстати, относительно немного в кадровых агентствах и мигрантов (тех, кто проживает в регионе менее 10 лет) – всего 20%. Вероятнее всего, мигранты предпочитают другие формы трудоустройства (например, неформальную занятость).

Мысли о том, что работники рассматривают трудоустройство в кадровом агентстве как ступеньку к постоянной традиционной занятости, с одной стороны, с другой, что занятость в агентстве носит вынужденный характер, подтверждают данные о занятости до трудоустройства в агентство. 45% работников не имели постоянной работы перед трудоустройством в агентство, 30% имели постоянную, 20% – временную работу. Каждый десятый был занят неофициально.

Мотивы выбора этой работы также показательны. В России только 8% работников изначально искали временную или неполную занятость (в США и Японии таких 40%), 8% искали любую работу, 60% хотели постоянного трудоустройства, 19% выведены за штат работодателем, 3% направлены в агентство работодателем при трудоустройстве.

Представления работников о заемном труде полны противоречий. О том, что такая работа является надежной, заявили всего 10% работников. Ещё 10% сказали о том, что их устраивает мобильная работа, которая позволяет менять компании, делать перерывы в работе (так называемая прерывность занятости), быть занятым в период безработицы. Позитивным моментом является и то, что это все-таки официальная занятость, хоть и не соответствующая реально выполняемым трудовым функциям. Некоторые категории работников рассматривают как преимущество свободу выбора

трудоустройству, гибкость и мобильность на рынке труда. На этом плюсы заканчиваются: 10% работников указали, что это работа без гарантий, 11% заявили, что работа является бесперспективной: нет возможности карьерного роста, работник в коллективе, где он реально работает, «чужой», велика вероятность «застрять» в этом состоянии нестандартной занятости. Только 6% назвали работу справедливо оплачиваемой. 4% пожаловались на незащищенную работу – на невыполнение условий договора, нестабильность заработной платы. Половина участников не ответила на вопрос, какими характеристиками обладает их работа, что тоже является показательным: люди либо не задумывается, либо не хотят задумываться о своей работе, либо не знают, что ответить. Иначе говоря, прекарные черты этого труда проявляются в этих противоречивых оценках и затруднениях.

Трудовые договоры с кадровым агентством имеют 78% работников, и агентства выполняют свои обязательства по ним. Из них 59% – временные договора (12% – до года, 16% – от года до 5 лет). Каждый пятый имеет договор подряда (гражданско-правовой), имея в среднем 3 года стажа работы в агентстве. За исключением имеющих бессрочные трудовые договоры (таких около 18%), остальные работники прекаризованы по этому признаку. Таким образом, основными *минусами заемного труда являются* отсутствие гарантий занятости и социальных льгот.

Если рассматривать структуру рабочих мест, то в основном это труд невысокой квалификации. Доля специалистов составляет 23%, руководителей – 4%, рабочих – 42%, служащих – 25%.

Средний заработок у заемного работника чуть ниже, чем средний по стране. Но 60% довольны своим заработком, он относительно стабилен (почти не менялся в последние 3 года). Уровень удовлетворенности работой также высокий – 79%. О чем это может говорить? На наш взгляд, о невысоком уровне притязаний и понимании, что ждать лучшего на рынке труда особенно не приходится: российские работники рады и такой работе. О том, что это так и есть, говорят следующие цифры: 95% работников рассчитывают получить постоянную работу, при этом 40% работают в агентстве более 3 лет.

Причины распространения заемного труда

Преимущества заемного труда с точки зрения бизнесменов, которые совершенно не скрывают своих целей и задач, заключаются в следующем. «Сегодня отдать на аутсорсинг можно практически любые функции. Поскольку «арендованные» сотрудники не состоят в штате компании-заказчика, им не нужно платить отпускные и премии, обеспечивать соцпакет и предоставлять все те привилегии, которыми обладают штатные сотрудники. *В отношении этих временных работников компания не несет никакой ответственности*» (<https://www.kp.ru/guide/autstaffing-i-outsorsing-personala.html>).

Другие представители бизнеса подчеркивают выгоды с точки зрения взаимоотношений с контролирующими структурами. *«Чтобы наверняка избежать штрафов за нелегалов, проверок органов, приостановку деятельности компании и других миграционных рисков, работодатели предпочитают оформлять своих рабочих в штат сторонней компании – аутстаффера»* (<https://migrantmedia.ru/autstaffing-personala-vyvod-sotrudnikov-za-shtat-s-2016-goda-uslugi-autstaffingovyh-kompaniy#plyusy-minusy-autstaffinga-dlya-rabotodatelya>).

Третьи отдают предпочтения экономическим преференциям. *«Бухгалтер всегда доступен, не уходит в отпуск, в декрет и не болеет».* *«Услуги по аутсорсингу стоят меньше, чем команда бухгалтеров соответствующей квалификации»* (https://promo.business.ru/?utm_medium=refer&utm_source=refer_business.ru_banner&utm_campaign=refer_business.ru_banner_slide_1).

Особое место занимает взаимодействие с налоговыми органами. *«Аутстаффинг очень удобен для организаций, использующих упрощенную систему налогообложения, при которой количество штатных сотрудников ограничено. По закону такие фирмы не могут содержать в штате более 100 человек, при этом количество работников-аутстафферов не лимитировано. Выводя сотрудников за штат, такие компании могут пользоваться всеми преимуществами упрощенной системы налогообложения даже тогда, когда фактическое количество работников будет больше положен-*

ного» (<https://www.kp.ru/guide/autstaffing-i-autsorsing-personala.html>).

Итак, если обобщить преимущества с точки зрения работодателя, то компания, привлекающая заемный труд:

- Избавляется от социальной ответственности перед сотрудниками и не несет никаких обязательств за них перед государством.
- Рационализирует штат сотрудников в целом и снижает затраты на заработную плату.
- Снижает расходы по оплате подбора персонала и на кадровую службу, в частности.
- Позволяет предпринимать различные меры по ослаблению налоговой нагрузки, как в части социальных налогов, так и налоговых отчислений (упрощенная система налогообложения).
- Этот вид труда избавляет от непредвиденных организационных, в том числе миграционных рисков.

Этот труд стал распространяться и в государственных организациях. Например, создание так называемых «подведомственных организаций» в структуре государственного управления – ни что иное, как вывод сотрудников за штаты государственной службы, т.е. из состава госслужащих в целях якобы проведенного сокращения. Реально сотрудники продолжали выполнять те же обязанности, но лишились положенных им социальных льгот госслужащих.

* * *

Итак, какие обстоятельства и причины привели к распространению заемного труда в целом:

- Желание бизнеса и государственных организаций адаптироваться к изменяющимся экономическим условиям (снизить издержки).
- Слабость профсоюзов, не способных, а зачастую и не желающих отстаивать интересы трудящихся.
- Негибкость и ограниченность экономической политики, продолжающейся по сей день, в результате которой к управлению страной пришли руководители, исповедующие принципы экономического либерализма, составной частью которого является избавление от «излишних» социальных обязательств.

Для российского бизнеса основная причина – экономия издержек (переход на упрощенное налогообложение, невыплата/недовыплата страховых взносов, несоблюдение условий безопасности труда и т.д.).

Для государственных организаций стимулом к использованию заемного труда является то же самое *плюс манипулирование цифрами для улучшения отчетности*. Как следствие, снизилась социальная ответственность работодателей, постоянно снижается качество рабочих мест и растет социальная напряженность в обществе.

Работники заемного труда находятся в прекаризованном положении как минимум по критериям: форма трудового договора (временный характер занятости), несоответствие работы образованию, отсутствие социальных льгот и др. Вместе с тем, приходится учитывать, что полный запрет заемного труда на данный момент вряд ли вероятен, поскольку им пользуются как российские, так и иностранные компании, а для работников в российской сложной социально-экономической ситуации и при нехватке высококвалифицированных рабочих мест – это возможность получить пускай и временную, но работу.

Список литературы

- Аникин Б.А., Рудая И.Л.* Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента. Изд. 3-е. М.: ИНФРА-М, 2019.
- Банцекин И. А.* Проблема заемного труда в России // *Экономикс*. 2013. № 1. С. 69–81.
- Бизюков П.В.* Заемный труд: последствия для работников. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012.
- Булатова Г.А.* Заемный труд: проблемы и перспективы регулирования // *Экономика. Профессия. Бизнес*. 2016. № 4. С. 58–62.
- Власенко М.С.* Проблемы правового регулирования заёмного труда в России: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. М., 2009.
- Гимпельсон В.Е.* Временная и непостоянная занятость // *Нестандартная занятость в российской экономике* / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. М.: ГУ-ВШЭ, 2006.
- Гимпельсон В., Капелюшников Р.* Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2005.

- Закалюжная Н.В.* Заемный труд и неустойчивая занятость: российский и зарубежный опыт // *Право. Журнал Высшей школы экономики*. 2015. № 4. С. 116–128.
- Капелюшников Р.И.* Российский рынок труда. Адаптация без реструктуризации. М.: ГУ-ВШЭ, 2001.
- Капелюшников Р.И.* Конец российской модели рынка труда. М.: Фонд «Либеральная миссия», 2009.
- Капелюшников Р.* Как оценивать жесткость законодательной защиты занятости для России: комментарий. Препринт WP3/2011/02. М.: Изд. дом ВШЭ, 2011.
- Кастель Р.* Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. СПб.: Алетейя, 2009.
- Кесаев У.С.* Поведение работодателей в связи с запретом на заемный труд // *Международный научно-исследовательский журнал*. 2016. № 11 (43). С. 47–48.
- Киселев И., Карабельников Б., Черкасова Э., Кукса С., Юдкин В., Леонов А., Свечкаренко В.* Концепция правового регулирования заемного труда // *Хозяйство и право*. 2004. №2. С. 52–60; №3. С. 40–48.
- Кларк С.* Новые формы трудового договора и гибкость труда в России // *Вопросы экономики*. 1999. N 11. С. 129–130.
- Козина И.М.* Люди заемного труда: социальный состав и характеристики работы // *Экономическая социология*. 2012. Т. 13, № 5. С. 18–33.
- Козина И.* Менеджмент новых частных предприятий: практики управления в малом и среднем бизнесе // *Практики управления персоналом на современных российских предприятиях / Под ред. В. Кабалимой*. М.: ИСИТО, 2005. С. 6–35.
- Козина И.М.* Заемный труд: социальные аспекты // *Социологические исследования*. 2008. № 11. С. 3–12.
- Козина И.М.* Работники заемного труда // *Социологические исследования*. 2013. №5. С. 19–31.
- Коршунова Т.* Правовое регулирование отношений, связанных с направлением работников для выполнения работ в других организациях (заемный труд) // *Трудовое право*. 2005. № 6. С. 7–30;
- Лушников А., Лушников М.* Заемный труд: исторический опыт и перспективы правового регулирования // *Человек и труд*. 2004. № 7. С. 85–88.
- Садовая Е.* Некоторые тенденции изменения характера социально-трудовых отношений в современных условиях. Социально-трудовые исследования. Вып. XXII. М.: ИМЭМО РАН, 2009. С. 28–42.

Смирных Л. Заемный труд: экономическая теория, опыт стран ЕС и России. М.: РЕЦЭП, 2005.

Смирных Л.И. Заемный труд в России: быть или не быть? // Препринт WP15/2012/02. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. https://www.hse.ru/data/2012/12/03/1302325748/WP15_2012_02.pdf

Смирных Л. Нестандартные трудовые договора: опыт использования предприятиями. Препринт WP15/2010/03. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2010.

Смирных Л.И. Заемный труд в России: быть или не быть? URL: <http://institutions.com/general/2299-zaemnyj-trud-v-rossii.html>.

РАЗДЕЛ 3

СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ФОРМЫ ПРЕКАРНОЙ ЗАНЯТОСТИ

ГЛАВА 11. САМОЗАНЯТОСТЬ²⁰

Самозанятость и индивидуальное предпринимательство: общее и особенное

Самозанятость – форма трудовой деятельности, предполагающая в отличие от наёмной работы получение вознаграждения за свой труд непосредственно от заказчиков.

Это сложный, многоплановый феномен, который включает в себя различные формы трудовой деятельности, часть из которых имеет признаки прекарности, проявляющиеся в особенностях социального статуса: нестабильный доход, повышенные социально-экономические риски, слабая социальная защищенность, отсутствие социальных гарантий.

В рамках такой занятости человек находит работу самостоятельно и оформляет трудовые отношения в форме подряда. Кроме того, самозанятый может выполнять договорную работу самостоятельно или в составе группы самозанятых, связанных родственными или артельными отношениями²¹. В этой ситуации самозанятый не только несёт ответственность за организацию своей работы и ее результат, но и за выполнение государственных обязательств и прежде всего в налоговой политике; за здоровье и безопасность в процессе трудовой деятельности.

Говоря о сущностной основе самозанятости, ее нужно отличать от деятельности индивидуальных предпринимателей. Это связано с тем, что самозанятые не создают и соответственно не взимают прибавочную стоимость, а распределяют полученные доходы внутри рабочей группы, руко-

²⁰ Автор – *Цапко Мирослава Сергеевна*, кандидат культурологии, доцент социологического факультета РГГУ, заведующая отделом мониторинга и проведения исследований Главного управления территориальной политики Московской области.

²¹ *Артель* – добровольное объединение людей для совместной работы или иной коллективной деятельности, часто с участием в общих доходах и общей ответственностью на основе круговой поруки.

водствуясь прежде всего личным вкладом каждого в общую трудовую деятельность. Доходы самозанятых складываются из доходов от экономической деятельности и прибыли от используемого капитала.

Главным отличием самозанятого от индивидуального предпринимателя является отсутствие наёмных работников. В том случае, если самозанятый берёт себе помощника на условиях трудового найма, возникает ситуация фактической покупки рабочей силы с сопутствующим присвоением прибавочной стоимости, следовательно, происходит переход от личного труда или артельных отношений к эксплуатации труда, а значит он перестает быть самозанятым, приобретая классические характеристики предпринимателя.

В настоящее время согласно российскому законодательству самозанятые граждане – физические лица, получающие доходы от деятельности, при осуществлении которой они не имеют работодателя и не привлекают наемных работников по трудовым договорам.

При этом для оформления соответствующего статуса существуют ограничения по видам деятельности. Самозанятыми не могут считаться: лица, осуществляющие реализацию товаров, подлежащих обязательной маркировке средствами идентификации в соответствии с законодательством Российской Федерации; лица, осуществляющие перепродажу товаров, имущественных прав, за исключением продажи имущества, использовавшегося ими для личных, домашних и (или) иных подобных нужд; лица, занимающиеся добычей и (или) реализацией полезных ископаемых; лица, имеющие работников, с которыми они состоят в трудовых отношениях; лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность в интересах другого лица на основе договоров поручения, договоров комиссии либо агентских договоров, за исключением лиц, оказывающих услуги по доставке товаров и приему (передаче) платежей за указанные товары (работы, услуги) в интересах других лиц; лица, применяющие иные режимы налогообложения, предусмотренные частью первой Налогового кодекса Российской Федерации, или осуществляющие предпринимательскую деятельность, доходы от которой облагаются налогом на доходы физических лиц, за исключением случаев применения

иных режимов налогообложения и исчисления налога на доходы физических лиц с доходов от предпринимательской деятельности до перехода на указанный специальный налоговый режим.

Кроме того, согласно существующему российскому законодательству, самозанятым нельзя: заниматься оптовой или розничной торговлей чужих товаров; работать по агентскому договору; добывать полезные ископаемые; торговать подакцизными товарами, а также товарами, которые подлежат обязательной маркировке (алкоголь, табачная продукция, лекарства, а также всеми товарами, которые будут маркироваться, начиная с 2019 года); иметь наемных работников.

Важным требованием к этому виду деятельности выступает производство продукции или предоставление услуг лично, продажа товара *собственного* производства. С 1 июля 2017 г. могут зарегистрироваться в качестве самозанятых ухаживающие за другими людьми, репетиторы, уборщики, гиды и другие лица, оказывающие личные услуги.

Существуют и ограничения по видам доходов. К ним, в частности, относятся: доходы, получаемые в рамках трудовых отношений; доходы от продажи недвижимого имущества, транспортных средств; доходы от передачи имущественных прав на недвижимое имущество (за исключением аренды (найма) жилых помещений); доходы государственных гражданских и муниципальных служащих, за исключением доходов от сдачи в аренду (наем) жилых помещений; доходы от продажи имущества, использовавшегося налогоплательщиками для личных, домашних и (или) иных подобных нужд; доходы от реализации ценных бумаг и производных финансовых инструментов; доходы от передачи имущества в доверительное управление, а также от участия в договоре простого товарищества (договоре о совместной деятельности); доходы от выполнения физическими лицами услуг (работ) по гражданско-правовым договорам, в которых заказчиком услуг (работ) выступает работодатель указанного физического лица или лицо, бывшее его работодателем менее двух лет назад; доходы от деятельности, указанной в пункте 70 статьи 217 Налогового кодекса Российской Федерации, полученные лицами, состоящими на учете в соответствии с пунктом 73 статьи 83 Налогового кодекса

Российской Федерации; доходы от уступки (переуступки) прав требований; доходы в натуральной форме. Кроме, того, для самозанятых устанавливается ограничение по годовому доходу, который не должен превышать 2 400 000 рублей²².

Подчеркнем, что такие условия были выработаны с учетом опыта других стран.

Самозанятость в развитых странах

Семидесятые годы XX века ознаменовались реструктуризацией промышленности, которая повлекла за собой рост безработицы и распространение протестных настроений во многих развитых странах. Это стало одной из причин появления индивидуального предпринимательства в форме самозанятости (self employment) как вынужденная мера поддержания социальной стабильности. В этих странах были разработаны программы, направленные на помощь безработным в создании собственных индивидуальных предприятий без наёмных работников. В числе первых попыток решить проблемы занятости стало оказание индивидуальных деловых и социальных услуг, риэлтерская деятельность, посредничество, розничная продажа, маркетинговые исследования, программирование, независимое консультирование, рекламирование или деятельность на условиях франчайзинга и др. Консультанты Кентского Университета в Великобритании обосновали возможность осуществления свыше 400 видов деятельности для индивидуальных предпринимателей и лиц свободных профессий (The «Salary & Conditions» www.prospects.ac.uk/links/Occupations).

Интересной особенностью в поиске решения проблемы занятости стало то, что такой предприниматель может оказывать платные услуги государственным и частным организациям по определённому кругу вопросов, демонстрируя свои профессиональные качества. Это создавало перспективу возможного трудоустройства в этих организациях в качестве специалиста, консультанта или подрядчика. При этом

²² Использованы материалы сайта <https://text.ru/rd/aHR0cHM6Ly93d3cuYXVkaXQtaXQucnUvdGVybXMvdHJ1ZC9zYW1vemFueWF0b3N0X2lfc2Ftb3phbnlhdHllX2dyYXpoZGFuZS5odG1s>

упор делался на то, что *самозанятость дает возможность самостоятельного обеспечения личных жизненных потребностей, работая независимо или действуя как специалист свободной профессии (художник, ремесленник и др.)*.

В этой ситуации человек, решивший стать на путь самозанятости, вынужден выбрать направление деятельности, разработать бизнес-план, подвергнуть его экспертизе со стороны профессионального консультанта и затем изыскать средства для финансовой и технической поддержки своего проекта. Наибольшие трудности в сфере самозанятости связаны со стартовым периодом, с финансированием и отчетностью, с решением юридических и административных вопросов, а также со множеством других проблем, свойственных для любого зарождающегося бизнеса. Для решения таких вопросов государством и бизнесом создаются специализированные программы поддержки и развития самозанятости, ориентированные, прежде всего, на безработных, инвалидов и молодёжь – группы наиболее уязвимые с точки зрения экономической защищенности. Такие программы нацелены на создание бизнесов силами самих нуждающихся в работе путем оказания им технической и юридической помощи, предоставления кредитов, грантов и различных льгот.

Программы развития самозанятости ориентированы, прежде всего, на тех, кто получает социальные пособия, сохраняющиеся в течение всего периода практического обучения предпринимательству. Так, поддержка безработных обычно осуществляется посредством: оказания помощи по схеме страхования на случай безработицы; реализации программ по оценке потребности и оказанию специальной помощи безработным; путём оказания помощи на общих условиях в рамках политики социального обеспечения; реализации программ дополнительного обучения, наставничества и технического консультирования, дающих возможность обрести новую профессию, востребованную на рынке труда и/или применимую в сфере самозанятости.

Первые такие модели программ появились во Франции и были направлены на приобретение общих навыков, необходимых для начала индивидуальной деятельности. В 1979 г. в этой стране были реализованы экспериментальные программы развития и поддержки самозанятости для

безработных, сводившиеся к формированию стартового капитала для бизнеса посредством использования социальных пособий, в том числе по безработице. А уже в 1980 г. была принята государственная программа «Безработные предприниматели» (*Chomeurs Createurs – CC*). Французская модель предусматривала единовременную выплату пособия по безработице, сумма которой позволяла безработному сформировать первоначальный капитал, достаточный для создания новой производственной единицы без наёмных работников. Причем эта модель предусматривает возможность объединения множества индивидуальных единовременных пособий по безработице с целью создания пула, достаточного для создания нового малого предприятия. Французская модель предполагает включение в этот процесс любых групп нуждающихся в случае получения ими социальных выплат. Кроме того, она распространяется на тех, кто пользуется страхованием по безработице и был принудительно уволен с работы или находится в списке лиц, подлежащих увольнению в скором будущем. В 1984 г. этот перечень был расширен и в него вошли безработные, которые исчерпали свой лимит пособий по безработице, а также молодёжь и лица, которые впервые хотят приступить к трудовой деятельности. При этом, для участия в национальной программе развития самозанятости, начиная с 1987 г. от претендентов требовалось подготовить предварительный бизнес-план. Эта мера оказалась эффективным средством для ограничения численности желающих получить помощь, включившись в программу *CC*, которая явилась фильтром, способствующим отбору и селекции только тех претендентов, которые действительно намерены заняться собственным бизнесом. Французская модель, предусматривала помощь как при создании собственного бизнеса, так и покупку уже действующего бизнеса, а также возможность участия в действующем предприятии в качестве партнёра.

Великобритания стала второй страной, которая внедрила национальную программу развития самозанятости (*The Enterprise Allowance Scheme – EAS*). Ее участниками могли быть лица, получающие пособие по безработице при этом имеющие дополнительные социальные льготы. Британская модель основана на периодических выплатах по безработи-

це, позволяя безработному постепенно получать необходимую квалификацию и создавать собственное дело. В отличие от французской модели, в британской модели развития самозанятости, помощь оказывается только тем, кто намерен создать новое индивидуальное предприятие. В британской модели развития самозанятости (EAS), претендентами на участие в программе самозанятости, могут быть лица в возрастной категории от 18 лет до пенсионного возраста и являющиеся безработными не менее 8 недель, или получившие уведомление о сокращении штатов. Претенденты должны иметь не менее £1000 личных сбережений для инвестирования в создаваемое предприятие. Дополнительное соинвестирование из государственного бюджета предоставляется в случае если его деятельность будет соответствовать целям и приоритетам регионального или местного социально-экономического развития. В заявке на участие в программе EAS, претенденты должны описать только суть предполагаемой деятельности. Представление подробного бизнес-плана от них не требуется. Кроме того, претенденты проходят собеседование, позволяющее оценить их способности к созданию жизнеспособного бизнеса. За период с 1979 г. по 1990 г. в Великобритании активная государственная поддержка развития малого предпринимательства в сочетании с реализацией национальной программы EAS дали возможность увеличить количество самозанятых со 1,72 млн. до 3,25 млн. При этом, их доля в общем количестве занятого населения возросла 7,2% до 11,7% (без учета работающих в сельском хозяйстве).

К середине 1980-ых сходные программы нашли применение и в других странах (в Австралии, Бельгии, Канаде, Дании, Финляндии, Германии, Греции, Ирландии, Италии, Люксембурге, Нидерландах, Норвегии, Португалии, Испании и Швеции). В этих странах применялись различные критерии для определения категории лиц, имеющих право получения доступа к программам развития самозанятости. Так, в Ирландии и в Германии претендент на участие в программе развития самозанятости, должен получать пособие по социальному страхованию или пособие по безработице. В Канаде претендент должен иметь право на получение помощи по страхованию по безработице или на

социальное обеспечение. В Испании предпочтение оказывается безработным, инвалидам и людям, длительное время находящимся без работы, рабочим в возрасте старше 45 лет и бывшим эмигрантам, возвратившимся на родину. В Австралии участие в программах развития самозанятости могли принять только безработные, которые зарегистрированы в перечне лиц, имеющих право на помощь по социальному страхованию. В Бельгии претендент на участие в таких программах должен получать пособие по безработице и его личные средства должны составлять не менее 50% от размера кредита, который ему может быть предоставлен в рамках программы развития самозанятости. В Финляндии все зарегистрированные безработные, намеренные заняться собственным бизнесом, получают поддержку в пределах финансовых возможностей конкретного района страны. Норвежская модель развития самозанятости характеризуется тем, что преимущество отдаётся тем безработным, которые в поисках работы не могут покинуть своё место жительства или не готовы взяться за любую из предлагаемых в данной местности работ, однако имеющих возможность и желание встать на путь самозанятости.

Реализация программ поддержки самозанятости позволила сократить уровень безработицы и стимулировала развитие малого и среднего предпринимательства во многих странах. Программы самозанятости, сочетавшие различные подходы привели к следующим последствиям. Во-первых, к повышению интенсификации труда, ужесточению рыночной конкуренции и увеличению налогообложения в сфере наемного труда; во-вторых, эта программа способствовала росту субподрядных контрактов в сфере самозанятости в процессе реструктуризации многих отраслей промышленности, расширению аутсорсинговых услуг при выполнении вспомогательных функций; в-третьих, привела к организации широких сетей индивидуальных предприятий, объединённых Интернетом в своеобразные кластеры, обладающие большей гибкостью и оперативностью по сравнению с традиционными компаниями; и наконец, возросшими возможностями для самовыражения в сфере предпринимательства для многих людей, обладающих высокой квалификацией.

Начиная с 2000 г., более интенсивно сфера самозанятости стала развиваться в странах с относительно низкими доходами на душу населения (Китай, Индия, Турция, Мексика, Бразилия и др.). Это во многом объясняется как относительно высоким уровнем безработицы и недостаточным количеством рабочих мест, так и стремлением населения этих стран к обретению определённой экономической стабильности и независимости.

Огромное влияние на специализацию деятельности в сфере самозанятости, оказывает структура национальных экономик и государственное регулирование деятельности в секторе самозанятости (см. рис. 1).

Таким образом, основные особенности развития самозанятости в европейских странах за период 2000–2006 г. можно свести к следующему: темпы роста числа работающих в сфере самозанятости превышали темпы роста общей занятости в большинстве европейских стран; рост самозанятости был сконцентрирован в таких быстро растущих секторах экономики, как сфера деловых и социальных услуг, причем более высокие темпы развития самозанятости наблюдались в профессиональных группах высококвалифицированных специалистов; в большинстве стран ОЭСР, количество женщин в сфере самозанятости превышает количество мужчин; в сфере самозанятости отмечается более высокая интенсивность труда при повышенной ответственности за его результаты, однако это компенсируется сознанием независимости и чувством личного удовлетворения от выполнения своей работы; повышенный интерес к сфере самозанятости наблюдается среди молодёжи со средним и более высоким уровнем образования, а также у высококвалифицированных специалистов старших возрастных категорий.

Что касается особенностей развития самозанятости в США, то осложнение экономической обстановки в этой стране в середине 1980-х годов в связи реструктуризацией многих отраслей промышленности привело к появлению 2–4 млн. безработных, обладавших высокой квалификацией, но не востребованных на рынке труда. Именно это побудило Министерство труда США (US Department of Labor – DOL <http://www.dol.gov/>) обратиться к опыту Европейских стран. В 1987 г. оно провело показательный эксперимент,

Рисунок 1

Уровень самозанятости в странах ОЭСР
(% от общей занятости по данным за 2006 г.)



Источник: ОЭСР Factbook 2008: Economic, Environmental and Social Statistic – ISBN 92–64–040544 (C) ОЭСР 2008).

адаптировав французскую и британскую модели к американской действительности и внедрив их одновременно в двух разных штатах: Вашингтоне и Массачусетсе (по материа-

лам «New forms of activity for the unemployed and measures to assist the creation of self – employment; Experiences and opportunities in combating unemployment»). В Массачусетсе реализовывалась британская модель с регулярной выплатой 2-х недельных пособий, являющихся источником доходов для участников программы на весь период обучения, создания и становления собственного бизнеса.

Во французской модели, реализуемой в штате Вашингтон, выплачивалось единовременное пособие по безработице для создания собственного предприятия. В обеих программах объём финансовой помощи был одинаков и соответствовал обычной норме страховых выплат по безработице. При этом в этих программах предусматривалось предоставление деловых услуг и практическая подготовка, осуществляемые однородными по составу, группами специалистов.

Сравнительная оценка результатов эксперимента в обоих штатах, показала, что британская модель развития самозанятости, реализованная в штате Массачусетс оказалась более эффективной как по количеству вновь создаваемых устойчивых индивидуальных предприятий, так и по удельным финансовым затратам на создание одного предприятия. Так, доля участников программы, создавшая собственный бизнес в штате Вашингтон составила 61%, тогда как эта доля в штате Массачусетс достигла 74%.

На основании предложений Министерства труда, Конгресс США в 1993 г. предложил администрациям других штатов воспользоваться опытом реализации модели программы SEA, применённой в штате Массачусетс.

Министерство труда совместно с Администрацией малого бизнеса США (SBA), в целях широкого информирования граждан страны о широких возможностях создания собственного бизнеса на основе самозанятости, разработали в 2003 г. демонстрационный проект «Развития Америки посредством предпринимательства» (Growing America Through Entrepreneurship – Project GATE <http://www.projectgate.com>). По актуальному на сегодняшний день законодательству США, самозанятость определяется как предпринимательская деятельность единоличного собственника предприятия без наёмных сотрудников, с целью получения прибыли за счёт продажи товаров или оказания услуг.

Специфика развития самозанятости в России

Становление и признание института самозанятости в России проходит трудный путь. До недавнего времени самозанятость не рассматривали как самостоятельный феномен. Более того, он не признавался никакими правовыми нормами. Не удивительно, что в 2016 г. вице-премьер О. Голодец публично заявила о том, что правительство не знает, где работают 38 млн. россиян.

Возможно, это официальное признание стало точкой отсчета, когда самозанятость стала осмысливаться на правительственном уровне, что постепенно привело к выработке первых подходов к решению этой проблемы. Но эти попытки были во многом противоречивы и непоследовательны. Именно слабая проработанность основ воздействия на этот феномен привела к весьма скромному эффекту. По данным Федеральной налоговой службы (ФНС) России, на 1 мая 2018 г. на учет встало только 1403 самозанятых. Хотя даже в Росстате полагают, что количество самозанятых составляет 4,9% занятого населения или более 3,5 млн. человек. По данным министерства финансов РФ от 27 июня 2018 г. 25 млн. граждан России получают доходы не по трудовому договору.

Зарегистрированные в России до 2018 г. самозанятые граждане – это чаще всего люди пенсионного возраста, живущие в сельской местности и работающие в сельском хозяйстве. Почти 11% самозанятых составляли люди в возрасте от 60 лет и старше. По основному месту работы среди самозанятых было 58% мужчин и 42% женщин (для сравнения: среди работающих по найму – соответственно 50,8% и 49,2%). Они чаще 44,6% – живут в сельской местности по сравнению с работающими по найму (21,5%), среди них большая доля занята в сельском хозяйстве (35,6% и 4,3% соответственно)²³.

Эксперты полагают, что уровень жизни домохозяйств, в состав которых входят самозанятые, не слишком отличается от уровня жизни семей, в которых ее члены работают по найму. По их мнению, самозанятые наиболее часто рабо-

²³ Данные обследования рабочей силы Росстата за 2017 г. и экспертного опроса Института «Центра развития» НИУ ВШЭ, проведенного для бюллетеня «Комментарии о Государстве и Бизнесе» в июне 2018 года.

тают в сфере торговли и ремонта, строительства, транспортировки и хранения, предоставления прочих услуг.

С начала 2019 г. начала реализовываться новая программа по развитию и поддержке самозанятости. Согласно ей принято принципиально важное решение – уплата налогов от реализации товаров, работ и услуг по ставке 4%, индивидуальным предпринимателям и юрлицам – 6%. Специальным налоговым режимом «Налог на профессиональный доход» предусмотрено получение статуса самозанятого гражданина действующими ИП. Закрывать ИП не нужно, достаточно подать заявление в ФНС. Но при этом нельзя совмещать с другими системами налогообложения: УСН, ЕНВД, ПСН, ЕСХН. Эти меры привели к серьезному сдвигу: на 31 октября 2019 г. количество зарегистрированных самозанятых только по четырем субъектам Федерации – Москве, Московской области, Татарстане и Калужской области составило 260 тыс. человек, в том числе в Москве – 151,7 тыс., в Московской области – 55,7 тыс., в Татарстане – 46,6 тыс., в Калужской области – 5,9 тыс. человек. Суммарный доход, полученный от выхода самозанятых из тени, составил около 30 млрд. руб. (Цит. по: Соловьева, 2019. 25 ноября)

Эти более определенные меры дали заметный эффект. В силу того, что в настоящее время список возможных сфер деятельности достаточно ограничен, в будущем предполагается дополнить его следующим образом: услуги по ремонту и строительству; воспитание детей и присмотр за ними (няни); специалисты в сфере высоких технологий (IT-специалисты); грузоперевозки и перенос грузов; таксисты, работающие исключительно на себя; журналисты и копирайтеры; специалисты, оказывающие парикмахерские и косметические услуги на дому.

Вместе с тем, в 2019 г. многие регионы имеют собственные законы, касающиеся самозанятого населения. Чаще всего местные власти дополняют федеральный список такими услугами и видами деятельности: парикмахерские услуги; ремонт помещений, строительные и отделочные работы; ремонт электронной и бытовой техники; ремонт специализированного инвентаря (например, садового); выпас и выгон скота; швейные работы, ремонт одежды и обуви; услуги фотографа.

Материалы Московской области – одного из регионов, включенных в пилотный проект, позволяют подробнее изучить эту группу. Большая часть самозанятых этой территории представлена мужчинами (65%). Распределения по возрасту демонстрируют все экономически активные группы, наиболее представленной среди них является группа от 30 до 44 лет. Лишь 4% самозанятых Подмоскovie являются работающими пенсионерами.

Что касается образовательного уровня, то в этой группе наиболее многочисленными являются лица с высшим (48%) и средним образованием (30%). Такое распределение пропорционально данным образовательным группам, представленным во всем населении области. Безусловно важным показателем для выявления специфики данной группы занятости является самоидентификация ее представителей по уровню дохода. И здесь мы очевидно сталкиваемся с несоответствием устойчивого представления о прекариате и характеристик самозанятых. Это проявляется с повышенной долей лиц, определяющих свой доход как «выше среднего», по сравнению со всем взрослым населением региона.

Своеобразной верификацией этого показателя стали ответы на вопрос о желаемом доходе, для полноценной жизни. Представители группы самозанятых проявили более высокий уровень притязаний.

Рисунок 2

Возрастные характеристики самозанятых Московской области
(в % от числа опрошенных)

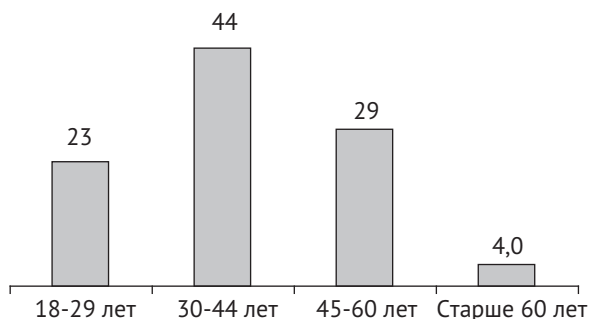


Рисунок 3

Самоидентификация самозанятых Московской области по доходу
(в % от числа опрошенных)

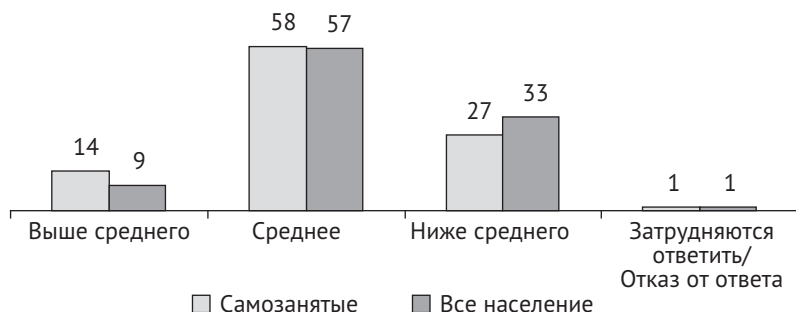
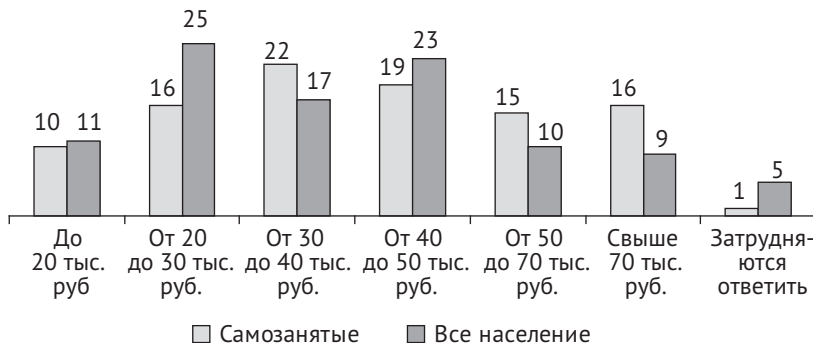


Рисунок 4

Желаемый доход для достойного существования самозанятых
Московской области
(в % от числа опрошенных)



Вполне естественными видятся распределения по сферам деятельности представителей этой формы занятости. Больше всего самозанятых в торговле (21%), на транспорте (14%), а также в образовании (10%), строительстве (10%) и культуре (9%). Именно эти сферы изначально подразумевают такие формы трудоустройства, ранее находившиеся вне официальных рамок и уклонявшиеся от налогового бремени. Частные репетиторы, хореографы, ведущие меро-

приятый, ремонтные бригады, таксисты и распространители разного рода товаров, ранее уничижительно называвшиеся спекулянтами, получили официальный статус, а вместе с ним определенную социальную защищенность, что безусловно минимизирует precariousность, но не избавляет от нее полностью.

Самозанятость изначально демонстрирует свою противоречивую природу. С одной стороны, работник свободен в своем выборе заказчика, графика работы, особенностей ее организации. С другой – занятость его не гарантирована, мало защищена как на макро, так и от микроэкономических рисков, подвержена влиянию ресурсных игроков рынка и чаще всего менее конкурентоспособна хотя бы из-за заведомо меньших оборотов. Именно это противоречие делает группу самозанятых особенной во всем многообразии современных форм занятости.

Логика развития экономической сферы жизни общества демонстрирует устойчивую тенденцию по увеличению численности самозанятых и расширение списка сфер их применения. Работа на удаленном доступе, проектная деятельность, большая часть стартапов легко вписываются в такую форму оформления трудовых отношений удобных (по крайней мере на первых этапах) как для работника, так и для государства.

Вместе с тем, для заметной части самозанятых эта форма регистрации деятельности только актуализирует характеристики precariousности. Это проявляется, во-первых, в том, что существует немало правовых неопределенностей, которые позволяют притеснять самозанятых, превратно толкуя и применяя официальные положения.

Во-вторых, самозанятые испытывают давление со стороны более крупного бизнеса, который тем или иным способом ущемляет их положение на рынке товаров и услуг.

В-третьих, самозанятые в значительной части представлены сами себе с точки зрения использования социальных гарантий и прав по обеспечению не только трудовой, но и повседневной жизни.

Кроме того, существуют прецеденты, когда в попытке продемонстрировать исполнение планов налогового эксперимента работников бюджетной сферы насильно заставля-

ют регистрироваться как самозанятых (педагоги детских садов и школ)²⁴.

В отличие от западных стран, выработавших программы для самозанятых как средство борьбы с безработицей, в нашей стране регистрация самозанятых – так называемый налоговый эксперимент. Она производится преимущественно в отношении тех, кто уже занимался индивидуальной трудовой деятельностью, прежде официально не оформленной. Таким образом, нестабильность социально-экономического положения не только не снимается в результате такой регистрации, но и увеличивается коль скоро самозанятому с получением официального статуса придется регулярно выплачивать налог, который, как только он окажет свои услуги юридическому лицу, составит те же 6%, как, если бы он был в статусе ИП и пользовался упрощенной формой налогообложения. Выходит, что единственным резонансом регистрации самозанятости для лиц, ранее не регистрировавшим свое индивидуальное предпринимательство, становится юридическая сторона вопроса: ответственность за уклонение от уплаты налогов при жестком контроле этой сферы со стороны государства.

Уязвимость самозанятых в условиях современной российской экономики трудно компенсировать рассуждениями о большей свободе и независимости от работодателя, об адекватности этой формы занятости времени каршеринга, коворкинга, пробного и гостевого брака. Времени, предлагающего особую ценность отказа от бремени собственности и привязанности к месту, роду деятельности, социальному окружению. Однако процесс запущен и нюансы его развития станут предметом дальнейшего изучения.

Список литературы

Комментарии о государстве и бизнесе. Бюллетень – №154, 2018 – Центр развития НИУ ВШЭ – https://dcenter.hse.ru/data/2018/06/05/1150051872/KGB_154.pdf – С. 15–19.

Соловьева О. Бюджетников заставляют регистрироваться самозанятыми // Независимая газета, 2019. 25 ноября.

²⁴ URL: http://www.ng.ru/economics/2019-11-24/1_7734_registration.html (Дата обращения 11.12.19).

The “Salary & Conditions” www.prospects.ac.uk/links/Occupations
Growing America Through Entrepreneurship – Project GATE <http://www.projectgate.com>

“The Partial Renaissance of the Self-Employed”, OECD Employment Outlook, Chapter 5, ОЭСП (2000), Paris, pp. 155–199.

Factbook 2008: Economic, Environmental and Social Statistic – (C) ОЭСП 2008.

<https://text.ru/rd/aHR0cHM6Ly93d3cuYXVkaXQtaXQucnUvdGVybXMvdHJ1ZC9zYW1vemFueWF0b3N0X2lfc2Ftb3phbnlhdHllX2dyYXpoZGFuZS5odG1s>

http://www.ng.ru/economics/2019-11-24/1_7734_registration.html

ГЛАВА 12. ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРЕКАРНОГО ТРУДА²⁵

О гендерных особенностях занятости имеется немало количество исследований [Боровских, Авласович, 2015; Климченко, Посухова, 2017; Панов, 2014; Тартаковская, 2017; Шабунова, Попов, Соловьева, 2017]. В развитие этой темы мы задались вопросом, как чувствуют себя российские мужчины и женщины на рынке труда и в своей производственной организации? В какой мере, насколько процесс формирования прекариата затрагивает гендерный аспект этой проблемы?

Для расчетов индикаторов, маркирующих положение мужчин и женщин на рынке труда, нами использовались: форма договора (постоянный, временный более одного года, временный менее одного года, работают без трудового договора); смена места работы в течение последних трех лет; теневая (серая) оплата труда («зарплата в конверте»); время работы (переработка более 8 часов); необходимость подработки в своей организации или на стороне (дополнительная занятость); соответствие работы образованию/квалификации; возможность влиять на принятие решений в своей организации/на предприятии; размер заработной платы.

Общая характеристика занятости мужчин и женщин

По данным Федеральной статистической службы, на конец 2017 г. работоспособное население России в возрасте 15–72 лет составляло 110166 тыс. человек. Экономически активное население (работающие или временно безработные, но желающие работать) составляли 76109 тыс. человек (мужчин – 39210 тыс. человек, женщин – 36899 тыс. человек). Вне этого числа 34057 тыс. человек представляют работоспособных лиц, находящихся вне государственного учета занятости. По официальным данным, в занятость было вовлечено 69,1% (в процентах от численности населения соответствующей возрастно-половой группы), муж-

²⁵ Автор – Шевченко Ирина Олеговна, кандидат исторических наук, доцент кафедры теории и истории социологии социологического факультета РГГУ.

чин – 75,6%, женщин – 63,3%²⁶. То есть, работоспособных и занятых мужчин на рынке труда в России больше, чем женщин, как в абсолютном, так и процентном отношении. В значительной степени это объясняется тем, что женщины вовлечены в выполнение семейных обязанностей (уход за детьми, старшими членами семьи, ведение домашнего хозяйства). Частично на численность работающих мужчин влияет и большое количество мигрантов, учитываемых Росстатом в обследованиях рабочей силы.

Обратим внимание на *неравномерность занятости мужчин и женщин по отраслям экономики*: мужчины чаще работают в более высокооплачиваемых отраслях, женщины – в сферах с более низкой оплатой труда (см. табл. 1).

Таблица 1

Распределение мужчин и женщин по отраслям экономики
(в % от числа опрошенных)

В какой отрасли работают	Мужчины	Женщины
Промышленность	25,1	7,6
Строительство	22	5,2
Армия, МВД, органы безопасности	11,1	2,7
Транспорт, связь	6,6	2,9
Сельское хозяйство	13,1	12,9
Образование, наука, культура, здравоохранение	9,8	35,1
Торговля, бытовое обслуживание, ЖКХ	9,4	28,1
Органы управления, финансы и страхование	1,8	3,9
Другое	1,2	1,7
Всего	100,0	100,0

Примечание: Хи-квадрат = 304,88, что значимо для уровня 0,001.

Источник: данные «Прекариат-2018».

²⁶ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018. Статистический сборник / Росстат. М.: Федеральная служба государственной статистики, 2018.

Традиционно мужскими являются те сферы деятельности, которые связаны с использованием в труде больших физических усилий – промышленность, строительство, транспорт, силовые структуры. Феминизированы низкодоходные бюджетная сфера и сфера сервиса, включая предприятия, подотчетные органам местного самоуправления.

В тоже время отметим достаточно большой уровень тревоги – *опасение потерять работу* (мужчины – 23%, женщины – 22%), что оказывает влияние как на трудовое поведение, так и на социальное самочувствие. Наличие страха потери работы является косвенным, субъективным признаком прекаризации. Показателем прекарности труда является также отсутствие социальных льгот, медицинского обслуживания – это касается в равной степени мужчин и женщин (12,4% мужчин и 13,9% женщин). Субъективным показателем прекарности признается отсутствие перспектив в работе и профессиональной карьере (19% мужчин и 18,3% женщин) – это очень тревожный показатель, характеризующий российский рынок труда как экономически и социально бесперспективный и стимулирующий к трудовой, в том числе зарубежной миграции.

Что касается такого показателя, как оплата труда, то по данным нашего исследования, среднемесячный заработок у мужчин в 2018 г. составлял 32713,3 руб., у женщин – 25125,8 руб. с учётом всех надбавок и подработок. Таким образом, *заработная плата женщин составляла 76,8% от зарплаты мужчин* (см. табл. 2).

На *низкую оплату труда* женщины жалуются чаще – 53,6% против 46,9% у мужчин. В нашем исследовании неравномерность оплаты подтвердилась, что может служить косвенным доказательством большей степени прекаризованности труда женщин по этому признаку. При этом при оценке справедливости оплаты труда между мужчинами и женщинами разницы нет: 69,4% мужчин и 68,1% женщин указывают, что их *труд оплачивается несправедливо или не всегда справедливо*. Это субъективный показатель прекаризованности. Мужчины и женщины страдают от несправедливости одинаково, несмотря на разницу в доходах. Это имеет объяснение: *медианная зарплата у мужчин, и женщин, по данным нашего исследования, составляет всего 18 тыс. руб.,*

Таблица 2

Ежемесячный доход у мужчин и женщин
(в % от числа опрошенных, по каждому полу)

Ежемесячный доход (руб.)	Мужчины	Женщины
до 18 тыс.	14,9	27,8
18–25 тыс.	19,9	28,4
от 25 до 36 тыс.	31,6	28,6
36–49 тыс.	18,2	8,7
от 50 тыс. и выше	15,4	6,5
Всего	100,0	100,0

Примечание: Хи-квадрат = 71, что значимо на уровне 0,01.

Источник: данные «Прекариат-2018».

то есть находится на уровне выживания, хотя многие из них работают на пределе возможностей, т.е. значительно перерабатывая по времени сверх нормы Трудового Кодекса и/или совмещая несколько рабочих мест.

**Положение на рынке труда мужчин и женщин
по признакам precariousности**

На precariousность влияют различные факторы, которые с разной степенью влияют на социальное положение и социальный статус мужчин и женщин на российском рынке труда.

Оформление труда без договора или с договором не более чем на 1 год

Данный признак существенно ухудшает положение работников на рынке труда: работника с временным договором/работающего без договора проще уволить, это влияет на трудовое поведение работающего человека, делая его сверхлояльным к руководству и нечувствительным к нарушению элементарных прав; такие сотрудники обычно имеют сокращенный набор социальных гарантий или не имеют его вовсе. Важно, что такое оформление или отсутствие оформления сокращают горизонт планирования для работника как в профессиональной деятельности, так и в жизни в целом. Все это повышает субъективные ощущения незащищенности, нестабильности. 51,6% мужчин и 57,8% жен-

щин, по данным нашего исследования, имеют бессрочный договор, временный договор на срок более 1 года – 24,6% мужчин и 22% женщин (*сумма – 76,2% у мужчин и 79,8% у женщин*). Работают без трудового договора 15,7% мужчин и 13,3% женщин, еще около 5% тех и других имеют временный договор на срок менее 1 года (см. табл. 3). Мы считаем, что несколько меньшая прекаризованность по этому признаку женщин связана со сферой деятельности: женщины больше работают в бюджетной (т.е. в государственной) сфере – в образовании, науке, культуре, здравоохранении. Мужчины чаще трудоустроены в промышленности, строительстве.

В процессе исследования было выяснено, что *несоответствие образования работе* чаще приводит к прекаризации работников. Высшее образование, по данным нашего исследования, имеют 26,8% работающих мужчин и 35,3% женщин, среднее и среднее специальное – 64,3% мужчин и 57,5% женщин, начальное и неполное среднее – 5,3% мужчин и 2,2% женщин, незаконченное высшее – 3,6% мужчин и 5% женщин. То есть женщины имеют более высокий уровень образования, чем мужчины. Возможно, это связано с невысокой оплатой труда специалистов с высшим образованием в бюджетной сфере. Образование/квалификация

Таблица 3

Форма трудового договора
(в % к числу опрошенных)

Как оформлена работа	Пол	
	Мужской	Женский
Имеют бессрочный договор	51,6	57,8
Имеют временный договор более 1 года	24,6	22,0
Имеют временный договор менее 1 года	5,0	4,9
Работают без трудового договора	15,7	13,3
Индивидуальные предприниматели	0,8	1,0
Самозанятые	2,3	1,0
Не работают	0,0	0,0

Источник: данные «Прекариат-2018».

полностью соответствует выполняемой работе у 55,5% мужчин и женщин, частично соответствует – у 28,4 и 27,9%.

Была выявлена связь формы трудового договора и образования/квалификации. Работники, у которых работа полностью соответствует образованию и квалификации в большинстве своём (64% у мужчин и 68% у женщин) имеют бессрочный договор, т.е. не прекаризованы по этому признаку. Те, у кого образование не соответствует работе, чаще работают без договора или по кратковременному договору, длительностью менее 1 года, их труд носит прекарный характер. Вероятно, сотрудники, работающие по профилю своего образования, уверены в своих знаниях и умениях, возможно, имеют более высокую квалификацию и ищут (и находят) защищенные рабочие места с официальным долгосрочным оформлением. Таких мест больше в государственной, в том числе бюджетной сфере, в силовых структурах т.п. Соответствие квалификации содержанию работы очень существенно влияет на стабильность положения работника, а несоответствие делает его позицию более неустойчивой, опуская его до уровня временно занятого работника (см. табл. 4).

Эти данные свидетельствуют о достаточно четкой зависимости образования и оформления занятости, подтвержденной статистическим критерием (значение Хи-квадрат у мужчин – 105,5, а у женщин – 75,45, при уровне значимости 0,01). В то же время, разница между полами статистически не значима, мужчинам и женщинам везёт с оформлением одинаково, говорить об ущемлении женщин не приходится.

Выявлена также *связь уровня образования и формы договора.* Среди имеющих бессрочный договор существенно выше доля лиц с высшим образованием. Из всех имеющих высшее образование две трети (67,5%), а также примерно половина работников со средним и незаконченным высшим образованием (50% и 48% соответственно) оформлены бессрочно. Среди не имеющих среднего образования бессрочный договор имеют только 29%, остальные имеют относительно ббльшую долю в трёх других группах (см. табл. 5). *Среди имеющих высшее образование больше женщин, соответственно, они находятся в лучшем положении на рынке труда по этому признаку* и имеют больше шансов устойчивого трудоустройства.

Таблица 4

Соответствие образования работе и форме договора у мужчин и женщин*(в % от числа опрошенных, в % по столбцу)*

Форма договора	Соответствие образования у женщин				Соответствие образования у мужчин			
	Полностью	частично	не соответствует	среднее значение	полностью	Частично	не соответствует	среднее значение
бессрочный	67,9	50,0	42,1	58	63,6	39,2	44,7	52
временный >1года	20,3	25,3	22,4	22	25,2	30,0	17,1	25
временный меньше года	2,7	6,6	9,2	5	1,8	10,2	9,2	5
без договора	7,0	16,3	26,3	13	8,2	21,7	27,6	16

Источник: данные «Прекариат-2018».

Таблица 5

Влияние уровня образования на оформление трудовых отношений*(в % по каждому уровню образования, по столбцу)*

Форма договора	Образование				В среднем
	начальное	среднее	незаконченное высшее	высшее	
Бессрочный	28,9	50,2	48,1	67,5	54,7
временный >1года	40,0	24,2	23,1	19,6	23,3
временный меньше года	8,9	6,0	3,8	2,4	4,9
без договора	20,0	17,2	19,2	7,8	14,5
ИП		0,5	3,8	1,3	0,9
Самозанятые	2,2	1,8	1,9	1,3	1,7
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Источник: Данные «Прекариат-2018».

Не удивительно, что высшее образование приводит к наиболее устойчивому контракту. Рабочие профессии устаревают быстро, производства меняют свою территориальную локализацию, и общий уровень надёжности трудоустройства лиц даже со средним специальным образованием уступает уровню надёжности у имеющих высшее образование. Кроме того, имеющих высшее образование охотнее берут на работу, так как они быстрее умеют учиться, осваивают новые технологии и в целом более адаптивны [Константиновский, Попова, 2015].

Постоянная переработка (более 8 часов) является еще одним существенным признаком прекаризации, так же как и *подработка в своей или сторонней организации (регулярная или нерегулярная)*. В идеале (данная социальная норма закреплена в Трудовом Кодексе РФ) человеку должно хватать на жизнь оплаты его 40-часовой рабочей недели или 8-часового рабочего дня, а работодателю – этого трудового времени работника. К систематической переработке приводит не только аритмичная организация труда, но и желание самого работника заработать больше или опасение потерять работу. Приходилось ежедневно работать *более 8 часов постоянно* 29,9% мужчин и 21,8% женщин, *иногда* – 44,8% мужчин и 35,0% женщин (*т.е. не приходилось всего 25,3% мужчин и 43,2% женщин*). Таким образом, работать дополнительно (*более 8 часов*) на основной работе *регулярно* или *иногда* приходится 75% мужчин и 57% женщин (*см. табл. 6*).

Подрабатывать на стороне приходится 57,2% мужчин и 40,7% женщин. Но подработку (дополнительный заработок) нужно различать – она осуществляется вне или внутри организации. На наш взгляд, *главной причиной переработок является низкая оплата труда*. Мужчины значительно чаще женщин перерабатывают на основной работе и подрабатывают на другой работе (для обоих случаев расчитанный критерий Хи-квадрат значим на уровне 0,01, его значение составляет соответственно 42,9 и 28,9), что вероятно связано как с традиционной ролью мужчины в семье как главного добытчика, так и повышенными притязаниями мужчины к оплате труда.

В процессе анализа данных выдвигалась гипотеза, что среднемесячный заработок мужчин больше потому, что они больше работают по времени. Это действительно так, мужчины

Таблица 6

Работа свыше 8 часов и подработка на стороне у мужчин и женщин
(в % от числа опрошенных)

Приходится работать более 8 часов	Мужчины	Женщины	В среднем	Подрабатывают на стороне	Мужчины	Женщины	В среднем
Регулярно	29,9	21,8	25,9	Регулярно	19,3	14,1	16,8
иногда	44,8	35,0	39,9	не регулярно	37,9	27,6	32,8
нет	25,3	43,2	34,2	Нет	42,8	58,3	50,5
Всего	100,0	100,0	100,0	Всего	100,0	100,0	100,0

Источник: данные исследования «Прекариат-2018».

работают больше женщин, однако обнаружена существенная разница между *переработкой свыше 8 часов* на работе и *подработкой на стороне* в части их влияния на увеличение дохода.

Нами выявлено, что подработка на стороне – часто мера вынужденная, позволяющая лишь дотянуть до минимально необходимого или желаемого уровня дохода (по критерию Хи-квадрат не значимо). Никогда не подрабатывающие несколько чаще встречаются как в группе с самым низким доходом, так и в группе самым высоким доходом.

Переработка свыше 8 часов способствует увеличению дохода. При этом закономерность у женщин выглядит более убедительно, чем у мужчин. У женщин чёткая зависимость: первые два интервала зарплат (менее 25 тыс. рублей) соответствуют отсутствию переработки, вторые два (от 25 до 50 тыс.) чаще встречаются у иногда перерабатывающих, самые высокооплачиваемые (свыше 50 тысяч) перерабатывают регулярно.

У мужчин картина не столь чёткая. Нижний и высший уровень зарплат объясняются, как и у женщин, соответственно, отсутствием переработки и регулярной переработкой. Однако в диапазоне «от 36 тыс. до 50 тыс. руб.» наблюдается незначительное преобладание *не перерабатывающих*, иными словами, работающих строго по графику. Это

может объясняться как случайным колебанием из-за малочисленности группы (34 чел.), но также может указывать на достаточно устойчивую прослойку работников, получающих не самую маленькую зарплату и не нуждающихся в работе свыше 8 часов. В данной группе выше, чем в среднем по общей выборке мужчин, доля работников силовых структур, финансовых работников, промышленных рабочих и представителей органов управления, меньше строителей, работников торговли и нет сельскохозяйственных работников. Иными словами, специфика работы у представителей данной группы, выбивающейся из общей закономерности, – отсутствие переработки при относительно хорошем доходе (см. табл. 7).

Отметим также, что на подработку на стороне и переработку не влияет ни семейный статус, ни количество детей в семье. Таким образом, по критериям переработки женщины прекаризованы меньше.

Таблица 7

Ежемесячный доход в зависимости от времени и частоты переработки у мужчин и женщин
(в % по каждому варианту подработки (по столбцу))

Ежемесячный доход (руб.)	Мужчины, работающие более 8 часов			Женщины, работающие более 8 часов		
	регулярно	иногда	нет	регулярно	иногда	нет
до 18 тыс.	14,0	14,0	17,4	28,9	24,8	29,6
18–25 тыс.	17,4	20,4	22,1	22,7	26,7	32,8
от 25 до 36 тыс.	27,5	35,8	28,9	26,6	32,5	26,5
36–49 тыс.	18,0	15,8	22,8	7,8	11,2	7,1
от 50 тыс. и выше	23,0	14,0	8,7	14,1	4,9	4,0
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Примечание: Для мужчин Хи-квадрат = 18,63, что соответствует значимости на уровне 0,05, а у женщин 23,2, что соответствует значимости на уровне 0,01.

Источник: данные «Прекариат-2018».

Зарплата в конверте (систематическая или иногда случающаяся) также является признаком precarious труда, поскольку работники, получающие такую зарплату, «выпадают» из сферы социального страхования. Такую зарплату нельзя официально подтвердить или оспорить её размер, с неё нет отчислений в Пенсионный фонд и т.д. В «серой» зарплате заинтересованы работодатели: это позволяет им значительно сокращать так называемые социальные издержки, не выплачивая налоги и взносы в различные государственные фонды. Так работодатели избавляются от социальной ответственности перед своими сотрудниками и обществом в целом. *37,2% мужчин и 25,9% женщин приходилось получать деньги в конверте за труд «систематически» или «иногда» (Хи-квадрат = 17,7, соответствует значимости на уровне 0,01).*

Мужчины чаще женщин получают зарплату в конверте, это отчасти связано со спецификой тех сфер занятости, где мужчин больше. Чаще других «конверты» получают рабочие промышленности (в сумме «систематически» и «иногда» – 47%), работники торговли (47%), сферы финансов и страхования (42%) и сельскохозяйственные рабочие (35%). Студентов (46%), вероятнее всего, не оформляют официально в силу временности и несправности студенческого статуса.

Смена работы за последние 3 года более 1 раза: частая смена работы – это признак precarious труда. Есть связь между формой договора и сменой работы: сотрудники, нанятые по временному договору/без договора, увольняются чаще, что ведет к нестабильности, неуверенности, увеличивает неустойчивость позиций на рынке труда. Низкая социальная мобильность и высокий уровень опасения потерять работу (22–23%) приводит к тому, что несмотря на невысокий заработок, 69,3% мужчин и 75,6% женщин ни разу не меняли место работы за последние 3 года. Тем более нестандартным на общем стабильном фоне выглядит трудоустройство, при котором человек часто меняет работу. Скорее всего, это связано с хронической невозможностью устроиться на постоянное место работы, и смена работы является вынужденной (см. табл. 8).

Таблица 8

Смена места работы за последние 3 года
(в % от числа опрошенных)

Меняли ли Вы место работы за последние 3 года	Мужчины	Женщины
не меняли	69,3	75,6
1 раз	21,5	19,3
менял 2–3 раза	7,4	4,0
более 3 раз	1,8	1,0
Всего	100,0	100,0

Примечание: Хи-квадрат = 9,8, соответствует значимости на уровне 0,05.

Источник: данные исследования «Прекариат-2018».

Выявлена связь между характером оформления трудового договора и частой сменой места работы (Хи-квадрат значим на уровне 0,01). Чем долгосрочнее договор, тем реже смена мест работы. Женщины значительно реже, чем мужчины, меняют работу.

Невозможность влиять на важные решения в своей производственной организации – еще один признак прекаризованности труда. 58,8% женщин и 56,9% мужчин не могут влиять на принятие решений в своей организации, 30,4% женщин и 29,6% мужчин влияют частично, и только 5,4% женщин и 8,4% мужчин указали, что могут делать это в полной мере. Это типично как для частных, так и для государственных структур и организаций.

Отчуждение работника от процессов управления организацией усилилось в рыночную эпоху, чему способствовало подчинение профсоюзов администрации или их полное отсутствие на предприятии, пренебрежительное отношение к наёмному работнику как легко восполняемому на рынке труда ресурсу. Тем не менее, к мнению высококвалифицированных и уважаемых работников администрация прислушивается, с ними не спешат расставаться, их вводят в состав различных управленческих структур – комиссий, советов и т.п. Возможность оказать влияние на принятие важных решений в собственной производственной организации является индикатором заинтересованности организации в работнике и,

как следствие, гарантом надёжности его трудоустройства. Из всех признаков precariousности этот признак самый «слабый», даже у прекариев он встречается всего в 1,39 раза чаще чем в целом по выборке. Показательно, что среди промышленных рабочих *не могут влиять на принятие важных решений* 66%, а среди инженеров – только 30%; в бюджетной сфере работники без высшего образования *не могут влиять на принятие решений* в 70% случаев, а с высшим образованием таких только 38%. Это является ещё одним подтверждением важности высшего образования для повышения надёжности положения работника [Константиновский, Попова, 2015].

* * *

Таким образом, коэффициент precariousности для мужчин и женщин может выглядеть следующим образом (см. табл. 9). Так, для женщин КП=0,9, для мужчин КП=1,1. Для мужчин сильными прекаризирующими признаками являются смена работы, «серая зарплата» и переработка/подработка, для женщин – невозможность влиять на принятие решение в своей производственной организации, несоответствие образования работе и оформление без договора, что отражает разное положение тех и других на рынке труда.

Таблица 9

Коэффициент precariousности мужчин и женщин

Признаки precariousности	Мужчины	Женщины
Оформление труда <i>без договора</i> или с договором <i>не более чем на 1 год</i>	1,07	0,93
<i>Полное</i> несоответствие образования работе	0,99	1,01
Переработка (более 8 часов) <i>постоянная</i>	1,15	0,85
Подработка в своей или сторонней организации (<i>регулярная</i> или <i>нерегулярная</i>)	1,16	0,84
Зарплата в конверте (<i>систематическая</i> или <i>иногда</i> случающаяся)	1,18	0,82
Смена работы за последние 3 года <i>более 1 раза</i>	1,3	0,7
<i>Невозможность</i> влиять на важные решения в своей производственной организации	0,98	1,02
В среднем	1,1	0,9

Источник: данные «Прекариат-2018».

В целом, мужчины и женщины незначительно различаются по степени precariousности, это подтверждается тем, что полностью удовлетворены своей работой 19,3% мужчин и 18% женщин (в целом удовлетворены – 57% мужчин и 61,7% женщин). Наибольшее влияние на precariousность оказывает не пол, а специфика отраслей экономики (распределение мужчин и женщин по отраслям неравномерно), в которых труд precariousнее востребован в большей или меньшей степени. Более того, нет четкой границы между precariousными и даже так называемым средним классом: практически каждый обычный работник в нашей стране в любой сфере деятельности имеет риск попадания в ситуацию precariousности: российский рынок труда и ориентация работодателей на беззастенчивую эксплуатацию своих сотрудников и избавление от социальной ответственности способствуют именно этому, и пока данная тенденция только усиливается.

Список литературы

- Аникин В.А. Работа в жизни россиян // Социологические исследования. 2009. № 12. С. 45–55.
- Боровских Н.В., Авласович Е. М. Гендерные различия в оплате труда: региональный аспект // Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2015. №3 (21). С. 174–181.
- Клименко Л.В., Посухова О.Ю. Гендерные аспекты precariousности труда в российском обществе // Женщина в российском обществе. 2017. №1 (82). С. 29–40.
- Клименко Л.В., Посухова О.Ю. Precariousность социально-трудовых отношений в Западной Европе: гендерное измерение // Теория и практика общественного развития. 2016. № 11. С. 17–22.
- Панов А.М. Гендерный анализ российского рынка труда // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2014. №3 (33). С. 235–247.
- Константиновский Д.Л., Попова Е.С. Молодежь, рынок труда и экспансия высшего образования // Социологические исследования. 2015. № 11. С. 37–48.
- Тартаковская И.Н. Женственность precariousности // ИНТЕР. 2017. Том. 1. № 14. С. 45–53.

- Тощенко Ж.Т.* Прекариат – новый социальный класс // Социологические исследования. 2015. № 6. С. 3–13.
- Черныш М.Ф.* Справедливость заработной платы в российском контексте // Социологические исследования. 2014. № 8. С. 78–89.
- Шабунова А.А., Попов А.В., Соловьева Т.С.* Потенциал женщин на рынке труда региона // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2017. №1 (49). С. 124–144.

ГЛАВА 13. ТРУД МИГРАНТОВ В РОССИИ: ДЕКЛАРАЦИИ И РЕАЛЬНОСТЬ²⁷

Россия относится к числу стран, отличающихся интенсивными иммиграционными и эмиграционными процессами, разным аспектам которых посвящено значительное число научных публикаций. В трудах исследователей анализируются экономические, политические и культурные последствия миграции, освещаются соотношение таких понятий, как миграция и эмиграция, распространение различных видов миграции: вынужденная и добровольная, законная и незаконная (нелегальная, стихийная), внутренняя и внешняя, деловая и туристическая, и даже учебная. В настоящей работе мы остановимся только на одной стороне проблемы миграции – трудовой как особой форме занятости. Нами будут рассмотрены специфические черты социального положения трудовых мигрантов из стран ближнего зарубежья.

Трудовая миграция является заметным социально-экономическим явлением, как в России, так и во всем мире. При этом значительная часть трудовой занятости иностранных работников концентрируется в теневой экономике. Нестабильное экономическое положение, отсутствие или ограниченность социальных гарантий, неопределенность и усеченность социального статуса позволяют отнести трудовых мигрантов к числу тех, кто на сегодняшний день может быть причислен к новому социальному классу «прекариат».

В разделе анализируются черты жизненного мира трудовых мигрантов, которые несут в себе печать неустойчивости, негарантированности и нестабильности их социального положения. Особое внимание уделяется практике незаконного использования рабочей силы без разрешительных документов, которая производится вне зависимости от их желаний и в ущерб интересам трудовых мигрантов, а также отсутствию базовых социальных гарантий по обеспечению жильем, отпуском, медицинским обслуживанием и пр.

²⁷ Автор – *Воробьева Ирина Владимировна*, кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры теории и истории социологии РГГУ.

Общая характеристика трудовой миграции

Российская Федерация относится к странам, которых отличают интенсивные иммиграционные и эмиграционные процессы. В настоящее время Россия продолжает оставаться одним из основных государств в мире по количеству принимаемых мигрантов. По данным экспертов, на начало 2018 г. на ее территории постоянно или временно находилось свыше 10,7 млн. иностранных граждан и лиц без гражданства (7,2% от общего населения России) [Неустойчивая..., 2018: 226].

Миграционный прирост в Россию в 2019 г. только увеличился. По данным Министерства Внутренних дел РФ, в период с января по сентябрь 2019 г. на миграционный учет было поставлено 14 940 455 человек (из них первично 10 802 499), снято с миграционного учета 12 189 896. Поиск работы в качестве цели приезда указали 4 252 536 мигрантов [Отдельные показатели..., 2019].

Современная миграция в Россию в значительной степени носит трудовой характер. Если учесть, что часть иностранных граждан посещают страну как туристы, как участники деловых контактов и других целевых краткосрочных поездок (исключив лиц нетрудоспособного возраста), то можно прийти к выводу, что более 2/3 от общего числа мигрантов – это люди, прибывающие в страну для постоянной или кратковременной работы [Ромодановский, Мукомель, 2015: 5]. В то же время, по оценкам экспертов, свыше 3 млн. мигрантов работают без разрешительных документов, то есть незаконно.

Характерной особенностью иностранной рабочей силы, привлекаемой к трудовой деятельности в России на сегодняшний день, является преимущественное преобладание мигрантов из стран ближнего зарубежья. По данным Росстата, за 2018 г. общая численность мигрантов, прибывших в Россию из стран СНГ, составила 510 994 человека, причем основная часть мигрантов пребывает в Россию из Украины (150 182 человека), Казахстана (72 141 человек), Узбекистана (55 378 человек) и Таджикистана (67 929 человек). Основная их часть концентрируется в городской местности [Численность и миграция..., 2018].

По данным на 2019 г., численность приехавших из Узбекистана составила 3 705 362, из них в качестве причины

приезда «работа» указали 1 688 866 человек, численность поставленных на миграционный учет из Украины 1 244 764, из них по работе 328 499 приезжих. На миграционный учет было поставлено человек из Таджикистана 2 085 250, из них 930 323 человек приехало по работе. Приехавшие в Россию из Казахстана – 569 478 фактов постановки на миграционный учет и 100 922 человека по критерию приезд с целью работы [Отдельные показатели..., 2019]. Причем такое резкое увеличение численности мигрантов объясняют, в первую очередь, не фактическим увеличением числа въезжающих в страну, а изменением принципов и форм статистического учета данной категории лиц [Москва 24, 2019].

В настоящий момент учетом и контролем за миграционными потоками занимается Главное управление по вопросам миграции при МВД. Действующая ранее Федеральная миграционная служба упразднена в 2016 г. По данным МВД, в 2018 г. было выдано 130 136 разрешений на работу иностранным гражданам и оформлено 1 671 706 трудовых патентов (см. табл. 1).

Важно отметить, что число выданных разрешительных документов на работу в последние несколько лет снизилось. В 2014 г. в РФ было выдано 3,48 млн. патентов и разрешений на работу, в 2016 г. произошло их серьезное снижение. Многие эксперты объясняли это не только снижением интенсивности миграционного потока, но и неэффективностью действующей патентной системы [Неустойчивая..., 2018: 231]. Так, например, в 2016 г. стоимость документов для оформления патента на работу увеличилась с 5–6 до 15 тыс. рублей, что вынудило определенную часть мигрантов трудоустроиваться без разрешительных документов в теневом секторе экономики.

Особо стоит отметить, что в статистике трудовой миграции не учитываются лица, приехавшие для работы в Россию из Белоруссии, Казахстана и Армении. Граждане этих стран имеют возможность работать на территории РФ на тех же условиях, что и россияне – без получения разрешительных документов. Для них официальное нахождение в России составляет не более 90 дней – один раз в полугодие, начиная от даты, когда лицо въехало в страну. Однако при наличии достаточных оснований разрешенный срок пребывания может быть продлен.

Таблица 1

**Отдельные показатели миграционной ситуации
в Российской Федерации**

Показатели		2019 *	2018	2017	2016	2015
Оформлено разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства, всего		91 391	130 136	148 326	149 013	214 559
в том числе	высококвалифицированным специалистам	25 715	28 183	26 531	26 995	43 555
	квалифицированным специалистам	13 494	20 145	18 017	14 775	22 099
Оформлено патентов иностранным гражданам и лицам без гражданства		1 389 689	1 671 706	1 682 622	1 510 378	1 788 201

* Показан учет показателей только за январь-сентябрь 2019 г.

Источник: Составлено на основе данных Главного управления по вопросам миграции при МВД России. URL: <https://мвд.рф/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/1/> (дата обращения: 08.11.2019 г.).

***Сферы деятельности и демографические
характеристики трудовых мигрантов***

Одно из первых обследований труда мигрантов было проведено Росстатом в 2014 г. Согласно этим данным, их распределение по регионам страны существенно различалось: больше всего трудовых мигрантов концентрировалось в Центральном федеральном округе (особенно в Москве), а наименее привлекательными для них являются регионы Северо-Кавказского, Дальневосточного и Южного федеральных округов [Численность иностранных...]. В 2018 г. самое большое число мигрантов по-прежнему в Центральном округе – 182 293 человек, на Москву приходится 33 053 человек. В Северо-Западном округе 67 119 мигрантов, в Сибирском – 68 679. Наименее привлекательным для

мигрантов остается Северо-Кавказский федеральный округ, там зарегистрировано всего 8 483 мигранта

Анализ данных выявил сферы их наибольшего применения: строительство и ремонт (2 577,6 тыс. чел.); сельскохозяйственные, садоводческие и животноводческие работы (466,6 тыс. чел.); транспортные услуги (229,4 тыс. чел.); уборка помещений (174,8 тыс. чел.). В среде индивидуального предпринимательства труд мигрантов больше всего применяется в торговле и ремонте (352,6 тыс. чел.), строительстве (163,3 тыс. чел.), аренде и предоставлении услуг (88,2 тыс. чел.), коммунальных услугах (66 тыс. чел.) [Численность иностранных...].

Обращает на себя внимание то, что социально-демографические характеристики трудовой миграции на протяжении последнего двадцатилетия серьезно изменились. Если в первой половине 1990-х годов среди мигрантов преобладали русские, возвращающиеся в Россию на постоянное местожительство (это в значительной мере определялось их репатриацией), то в конце 1990-х большинство мигрантов составляли уже представители республик бывшего СССР, а также ряда стран дальнего зарубежья – Турции, Китая, Вьетнама, Кореи и др. В начале 2000-х годов характер миграционных потоков вновь претерпел изменения – среди мигрантов стали преобладать уроженцы Средней Азии. Как следствие, поменялись и качественные характеристики иностранных работников. Новое поколение мигрантов, вступившее в трудовую жизнь уже после распада СССР, имеет низкие образовательные характеристики, плохо знает русский язык и прибывает в основном из сельской местности.

Одной из важнейших характеристик совокупности иностранной рабочей силы на рынке труда любой страны является половозрастной состав.

В настоящий момент соотношение мигрантов по полу, не только сравнялось, но и женская часть несколько превалирует. Из числа прибывших в Россию в 2018 г. (4911566 человек) мужчины составляют 2 336 039 человек, а женщины 2 575 527 [Численность и миграция..., 2019]. В 2014 г. на 100 мужчин, получивших разрешения на работу, приходилось 18 женщин, а среди обладателей патентов – 23 женщины [Денисенко, Чернина, 2015]. Возможно это связано

с развитием сферы обслуживания и торговли, где в большей степени используется именно женский труд иностранных наемных работников.

Трудовые мигранты молоды, самые большие показатели прибывших приходятся на возраст до 40 лет, из них в группах: 20–24 года – 588 941 прибывших, 25–29 лет – 580 524 человека, 30–34 года – 610 419 человек, 35–39 лет – 435 822 мигранта [Численность и миграция..., 2019].

Уровень образования относительно невысок: из всех прибывающих из стран СНГ 86 362 человека имеют высшее образование, 11 300 неполное высшее, 118 533 – среднее профессиональное/среднее специальное образование, 109 166 – среднее общее, 22 831 – неполное общее, и у более чем 100 000 уровень образования не указан [Численность и миграция..., 2019].

Другие исследователи отмечают, что только четверть (26,2%) трудовых мигрантов имеют среднее специальное или среднее профессиональное образование, каждый шестой (16,5%) – высшее или незаконченное высшее, в том числе 11,5% – высшее. Самый низкий уровень образования среди респондентов из Таджикистана, Узбекистана и Киргизии – среди выходцев из этих государств доля лиц со средним образованием и ниже составляет 63,3%. Каждый восьмой мигрант, представляющий народы Центральной Азии, не имеет даже среднего образования, а значительная часть из них не владеет русским языком [Варшавская, Денисенко, 2014: 65].

Таким образом, можно говорить о том, что сегодня половина приезжающих в Россию мигрантов не имеет профессионального образования и может заниматься только неквалифицированным трудом. При этом исследователи отмечают, что знание языка как часть интеграционного потенциала мигранта существенно влияет на его самоощущение безопасности в чужом для них (в данном случае – российском) обществе.

Одним из факторов уязвимости положения сегодняшних трудовых мигрантов становится то, что представители новой волны мигрантов «все труднее адаптируются к российским условиям, и на рынке труда, и в быту», склонны осуществлять социальное взаимодействие через неформальные связи (родственников, теневых посредников), обладают

низкой правовой культурой, предпочитают не отстаивать свои права или делать это через неформальных агентов, неформальными способами [Тюрюканова, 2008]. Сложности адаптации напрямую связаны с низким уровнем социального капитала работников, в первую очередь, образовательного, культурного, квалификационного. Эта социальная недостаточность сразу ставит работника в уязвимое, зависимое, неконкурентоспособное положение.

Правовые и социально-экономические проблемы трудоустройства мигрантов

В российском законодательстве нет определения «трудоустроенный-мигрант». Это понятие употребляется в Конвенции Международной Организации Труда № 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудоустроенным-мигрантам равенства возможностей и обращения» [Конвенция, 1975]. В ней особо подчеркивается, что это касается только лиц, законно въехавших в страну в качестве трудовых мигрантов. Таким образом, исключается возможность его применения к нелегальным мигрантам.

В Федеральном законе РФ №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» вместо термина «трудоустроенный-мигрант» используется термин «иностранец-работник», определяя последнего как иностранного гражданина, временно пребывающего в РФ и осуществляющего в установленном порядке трудовую деятельность. Другими словами, понятия «трудоустроенный мигрант» и «иностранец-работник» фактически совпадают [Федеральный закон, 2002].

В данном Федеральном законе впервые в России стали регулироваться права мигрантов, а также унифицированы процедуры регистрации и выдачи разрешений на работу. Однако новые процедуры получения разрешений на работу в условиях высокого спроса на рабочую силу оказались сложными и продолжительными для мигрантов из стран СНГ и их работодателей. Этим объясняется тот факт, что значительная часть гастарбайтеров из бывших союзных республик работала нелегально, то есть без оформления разрешительных документов.

Чтобы сократить нелегальную миграцию, в 2006 г. были приняты поправки к Федеральному закону «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», которые упрощали процедуры регистрации по месту временного жительства и получения разрешения на работу для мигрантов из стран СНГ. Одновременно вводилась практика квотирования на выдачу гражданам из этих стран разрешений на работу. С 1 января 2015 г. все иностранные работники, прибывшие в Российскую Федерацию в безвизовом порядке, должны приобретать патент. С этого момента обычные разрешения на работу выдаются иностранным гражданам, въехавшим в Россию по визе.

В настоящий момент на иностранных работников распространяются положения трудового законодательства РФ, а официальное трудоустройство возможно по следующим основаниям: разрешение на работу и трудовой патент, кроме того иностранные работники могут осуществлять трудовую деятельность в качестве индивидуальных предпринимателей.

Тем не менее, эксперты констатируют, что часть работодателей до сих пор часто предпочитают нанимать иностранных работников из числа граждан стран СНГ, легально въехавших в Российскую Федерацию, без разрешений на работу, то есть незаконно. При официальном найме иностранного работника перед работодателем возникает ряд дополнительных обязанностей социального и административно-правового характера. Кроме того, за выдачу работодателю разрешения на привлечение и использование иностранных работников необходимо заплатить 10 000 рублей за каждого привлекаемого иностранного работника.

Несмотря на высокие штрафы за привлечение к труду иностранцев и лиц без гражданства, у которых отсутствует разрешение на работу (штраф для физических лиц в размере от 2000 до 5000 рублей; для должностных лиц – от 25 000 до 50 000 рублей; для компаний – от 250 000 до 800 000 рублей, либо административное приостановление деятельности сроком до девяноста суток), предполагаемая выгода для работодателей от использования труда мигрантов оказывается привлекательнее. В этой ситуации работодатели заставляют нелегальных мигрантов принимать все риски на себя,

оформляя фиктивную регистрацию и другие документы, в том числе поддельное разрешение на работу, или заставляя нелегальных мигрантов оформлять на работу вместо себя кого-то другого, имеющего нужные документы (например, российских пенсионеров, которые за небольшое вознаграждение предоставляют свои документы).

В большинстве случаев, используя преимущества труда мигрантов, работодатель формирует нелегальные практики и нарушает закон. Варьируется только степень нарушения – от полностью нелегального найма мигрантов до незначительного нарушения трудового законодательства (например, удлинения рабочей смены) [Лисицин, Степанов, 2018: 616]. Вместе с тем, работодатели утверждают, что переводить работника на нелегальное положение их вынуждает государство (увеличенное налогообложение при найме иностранного работника, проверки УФМС и пр.). Получается, что, с одной стороны, именно работодатель является инициатором перевода работника на неформальные трудовые практики, с другой – государство его провоцирует к этому. Такое правовое положение формирует важнейшие показатели precariousности: неустойчивость, нестабильность, негарантированность, социальную незащищенность.

Большинство исследователей сходятся на том, что миграция имеет социально-экономическое значение, как для принимающих стран, так и для стран выхода. Согласно прогнозу Росстата, численность населения в России к 2030 г. возрастет на 0,9 млн. человек, но население в трудоспособном возрасте уменьшится на 5 млн. человек [Россия в цифрах, 2016]. Т.е. предполагается, что важнейшим источником компенсации сокращения трудовых ресурсов будет миграция. По мнению экспертов, мигранты производят не менее 8–10% ВВП России [Безбородова, 2013: 66]. Кроме существенного вклада в экономику России трудовая миграция служит стабилизирующим фактором на всем пространстве СНГ, поддерживая социальную стабильность, способствуя экономическому развитию и формированию среднего класса в странах выхода мигрантов. Наиболее притягательным является Центральный федеральный округ, и прежде всего – Московский регион, где концентрируются финансовые ресурсы и высокая деловая активность. Второй центр

притяжения трудовых мигрантов – нефтегазодобывающие и трудодефицитные регионы Западной Сибири, Уральского федерального округа, где работают преимущественно украинские нефтяники и газовики.

Спрос на рабочую силу в России растет и, по прогнозам экспертов, будет расти дальше. Дефицит собственных молодых кадров компенсировать пока нечем. Новое поколение выйдет на рынок через 15–20 лет, и в этих обстоятельствах мигранты – серьезный демографический ресурс. При этом, по мнению экспертов, в последние годы миграционный прирост населения России продолжает сокращаться. Основная причина миграционного оттока – экономический кризис, обрушивший рынок дешевой рабочей силы. По данным Росстата, за первое полугодие 2017 г. их приток возмещал потери только на 85,7%. Миграционный прирост, начиная с 2011 г., ежегодно сокращался на несколько десятков тысяч человек и в 2017 г. составил 212 тыс. чел. [Выжурович, 2018]. Уезжать из России гастарбайтеров заставляет не только сложная экономическая ситуация. К отъезду их толкает и нынешняя процедура трудоустройства, предполагающая приобретение патента, покупку полиса добровольного медицинского страхования, а также сдачу экзамена на знание русского языка и истории России – все это обходится в 20–30 тысяч рублей. Кроме того, в общественном сознании закреплено уничижительное, пренебрежительное и подозрительное отношение к мигрантам, которое культивируется на всех уровнях, в том числе в СМИ.

Неустойчивость положения трудовых мигрантов обусловлена еще и тем, что при переезде в Россию мигрант сталкивается сразу с несколькими видами рисков: экономическими, социальными и психологическими. К примеру, чтобы жителю Средней Азии переехать в Россию, нужно иметь в руках около 500 долларов: примерно 110 – стоимость билетов, около 230 – траты в первый месяц, 200 – траты на получение официального статуса [Штраус, 2018]. Это достаточно большая сумма, которую сложно собрать людям, имеющим низкие зарплаты или вовсе неработающим. Часто, чтобы ее получить, люди берут займы у друзей и родственников или в кредитных организациях. Некоторые вынуждены хотя бы временно отказаться от официального статуса, чтобы мини-

мизировать расходы. Кроме того, наличие долговых обязательств сразу подталкивает трудовых мигрантов к поиску хоть каких-то источников дохода и заставляет быть менее разборчивыми и притязательными.

До 80% мигрантов не могут с первого раза сдать экзамен по русскому языку, истории и основам законодательства России [Неустойчивая..., 2018: 236], при этом вынуждены обращаться к нелегальным посредникам, в том числе по вопросам оформления разрешительных документов и постановке на миграционный учет. Тем самым в этой сфере продолжают расширяться нелегальные практики не только самого трудоустройства, но и нелегальной помощи в трудоустройстве и постановке на учет.

Можно ли считать трудовых мигрантов частью прекарного класса?

Нестабильное уязвимое положение трудовых мигрантов, в первую очередь – неофициально занятых или работающих в неформальном секторе экономики, позволяет говорить о том, что данная группа представляет существенную общность нового социального класса – прекариата.

Признаками прекариата обладают очень разные социальные группы. К прекариату относятся значительные слои населения, представители которого находятся в нестабильном социально-экономическом состоянии, обладают условным, «урезанным статусом» [Стэндинг, 2014: 23]. Вопрос отношения трудовых мигрантов к прекариату решается на основе соответствия признакам (характерным чертам), присущим данному классу.

Изученные материалы позволяют говорить о том, что у трудовых мигрантов сформированы черты и характеристики, указывающие на их прекарное положение, такие, как: неустойчивое социальное положение, усеченный социальный статус, негарантированная занятость, потеря профессиональной идентичности, депрофессионализация, социальная незащищенность и пр.

Прежде всего, для трудовых мигрантов характерно *неустойчивое социальное положение, ведущее к «деинтеллектуализации труда», деформации трудового процесса.*

Неустойчивое социальное положение мигрантов, во-первых, определяется сроками труда. Временное разрешение на работу длится 1 год, патент до 12 месяцев. И это только для тех, кто работает легально.

Временная или неполная занятость – отчетливый показатель уязвимости работника – нередко оправдывается неолибералами неотложной потребностью в гибком использовании трудовых ресурсов. И хотя такой принцип в рамках данного подхода оправдан, эта гибкость оборачивается для работника-мигранта огромными социальными издержками, которые выражаются в потере или снижении социального статуса.

Неустойчивое социальное положение трудовых мигрантов обусловлено кроме того и тем, что значительная часть из них работает нелегально, на условиях неофициальной занятости. Более половины мигрантов трудятся незаконно, не обладая соответствующими разрешительными документами. Наряду с незаконной занятостью, широко распространена неформальная занятость, когда отношения с работодателем не оформляются документально. По мнению экспертов, не более 2/5 работающих мигрантов имеют письменные договора с работодателем. В самых типичных видах деятельности чаще встречается практика найма на основе устного соглашения (в строительстве на таких соглашениях работают 63,4% мигрантов, среди работающих в гостиницах и ресторанах – 59,5%, оказывающих услуги по ведению домашнего хозяйства – 77,8%). Имеется прямая связь между неформальной занятостью и незаконной трудовой деятельностью. Среди незаконно работающих 73% трудятся на основе устных договоренностей с работодателем, однако среди впервые незаконно работающих в России доля таких мигрантов составляет 80,1% [Мукомель, 2012: 255].

Ущемленность трудовых мигрантов проявляется в игнорировании их социального капитала и профессионального опыта. Трудовых мигрантов практически превращают в низкоквалифицированную рабочую силу, в результате чего происходит депрофессионализация. На российском рынке труда оказываются во многом не востребованными не только специфические знания и навыки, которыми мигранты обладали в конкретном виде деятельности до приезда, но

образование и квалификация работников: 71% мигрантов, оказавшись в России, вынуждены сменить вид экономической деятельности, 60% сменили профессиональную группу. При этом (что очень разорительно и неэффективно) 34% мигрантов с высшим образованием и 45% со средним специальным образованием трудятся на рабочих местах, не требующих никакой квалификации. В результате избыточная квалификация (сверхквалификация) в России среди мигрантов-мужчин достигает 82%, среди женщин-мигрантов – 79%, в то время как в странах ЕС она составляет 35% для мужчин и 38% для женщин. Такое положение представляет собой серьезные социально-экономические потери, которые не только снижают возможности эффективного использования трудовых ресурсов, но и препятствуют интеграции мигрантов в принимающее общество [Ромодановский, Мукомель, 2015: 14–15]. Что касается огромной массы людей, которые в большей мере работают не по полученной специальности, это не внутренняя потребность, а навязанная обязательствами линия поведения.

Трудовым мигрантам присуща частая смена мест приложения труда. Нестабильная негарантированная занятость, а также трудоустройство на короткий срок приводит к частой смене работы, а иногда и частой смене сферы труда. Трудовые мигранты, стремясь получить хоть какую-то работу, в буквальном смысле хватаются за любую деятельность (строительство, уборка, транспортные услуги и пр.), не являясь специалистом в каждой из них. В ряде случаев, мигранты меняют сферы деятельности настолько часто, что не имеют ни времени, ни возможности достигнуть в этой работе и профессии хоть какого-то уровня профессионализма. Кроме того, работа, которую они выполняли в своей стране, в основном не соответствует виду деятельности, которым они занимаются в России [Варшавская, Денисенко, 2014: 72–73].

Стоит отметить и тот факт, что более 2/3 трудовых мигрантов – люди молодые. Большинство из них, имея только основное среднее и среднее общее образование, приезжают в Россию сразу по окончании школы и не имеют никакого профессионального образования и опыта работы. Отсюда низкое качество выполнения работы, дешевизна рабочей

силы, и сформированное устойчивое мнение о гастарбайтерах, как о низкоквалифицированных, некомпетентных специалистах, неспособных к качественной работе.

Еще одним признаком, логично вытекающим из двух предыдущих, является утверждение о том, что *для прекариата характерна потеря профессиональной идентификации* [Тощенко, 2018].

В процессе смены места работы не более чем 10–15% мигрантов удается занять рабочие места, в большей мере соответствующие их уровню квалификации и образования. При этом не используется интеллектуальный потенциал трудовых ресурсов. Смена места работы на территории России приводит к усилению концентрации иностранных работников в определенных видах экономической деятельности (торговле, строительстве, ЖКХ, транспорте), что свидетельствует о постепенном формировании особого (во многом «мигрантского») сегмента рынка труда [Варшавская, Денисенко, 2014: 73]. Подавляющему числу представителей мигрантов присуща потеря профессиональной самоидентификации даже в том случае, если они в прошлом имели апробированный опыт работы по определенной специальности и занимали ответственные должности. Считается, что прекариат будет трудиться, когда потребуется и как потребуется, в условиях, как правило, не зависящих от его собственного выбора.

Прекарность трудовых мигрантов проявляется и в таком распространенном явлении как низкая оплата их труда, в результате чего трудовым мигрантам не доплачивается законом предусмотренная сумма. Причем это касается не только «теневиков», но и официальных организаций. Если самим россиянам без всякого предупреждения и согласования снижают оплату труда (что особенно наглядно проявилось в период кризиса), то еще более бесцеремонно поступают с трудовыми мигрантами, уповая на их беззащитность, трудность и сложность в отстаивании своих прав. [Тощенко, 2018: 178]

Не менее важной характеристикой трудовых мигрантов является ее социальная незащищенность, лишение многих социальных гарантий. Прекарное состояние трудовых мигрантов проявляется не только в более низкой оплате

труда – прекариат лишен гарантий по охране здоровья, помощи в обучении детей, организации отдыха. Как правило, этим людям «не грозят» не только регулярные, но и эпизодические поощрения.

Денежный капитал, заработанный за рубежом трудовыми мигрантами, является лишь дополнением к низким зарплатам, пенсиям, замещает пособия по безработице и позволяет решать социальные проблемы только в ближайшей перспективе. Так, например, в Кыргызстане денежные переводы мигрантов сокращают бедность населения на 6–7% [Миграция..., 2017: 107]

Большинство трудовых мигрантов после завершения работы в России возвращаются домой до наступления пенсионного возраста. При этом уплачиваемые ими или работодателем взносы в Пенсионный фонд остаются в стране трудоустройства, а период трудовой деятельности в России не засчитывается в трудовой стаж [Неустойчивая..., 2018: 232]. Таким образом, в отношении трудовых мигрантов происходит ущемление прав и лишение одной из важнейших социальных гарантий – права на пенсионное обеспечение работающего человека.

Отдельного внимания заслуживают социально-бытовые условия проживания мигрантов: жилье, устройство детей в детские сады и школы, медицинское обслуживание. В основном мигранты арендуют жилье и платят за него в среднем 7,7 тыс. руб. в месяц с человека. Заселяются по трое-четверо в однокомнатную квартиру, об этом сообщили 90% респондентов. Примерно 7% (в основном – мужчины) живут там же, где и работают – на рынках, стройках и т. д. Большая часть опрошенных мигрантов из Киргизии оценили состояние своего здоровья как удовлетворительное. При этом о наличии платной медицинской страховки заявили только 13% респондентов [Петров, 2019]. Даже легально трудоустроенные мигранты слабо осведомлены о своем праве на получение в России полиса обязательного медицинского страхования (ОМС).

У многих, кто приезжает работать в Россию на длительный срок без детей и семьи, происходит разрыв социальных связей: распадаются браки, дети растут практически без участия одного из родителей, а иногда и вовсе под воспитанием одних только бабушек.

Важно отметить, что процесс адаптации и интеграции в местных сообществах по-разному влияет на идентичность законно пребывающих трудовых мигрантов, на самоотождествление себя с определенными этническими, социальными группами, занимающими тот или иной социальный статус, на формирование у них стремления к обретению российской гражданской идентичности либо ее игнорирование. Отметим, что на идентичность противоречиво воздействуют разного рода деструкции – дискриминация в вопросах трудоустройства, оплата труда, доступ к социальным, медицинским и образовательным услугам, уровень социальной исключенности и пространственной сегрегации.

Что касается нелегальных трудовых мигрантов – они вообще оказываются в совершенно бесправном положении и находятся в полной зависимости от своего работодателя. Не имея официального правового статуса, они не могут рассчитывать на защиту закона и соблюдение своих трудовых прав. Повсеместная распространенность деструктивных практик взаимодействия с трудовыми мигрантами (обман, дискриминация, принудительный труд, нелегальный статус, изоляция, формы работы, сходные с торговлей людьми, ксенофобия и др.) является в сложившихся условиях закономерным следствием, а не случайностью. Эти практики превращаются в норму повседневной жизни, пронизаны особо чувствительным латентным антагонизмом интересов и ориентации.

Жизнь трудовых мигрантов в значительной мере лишена перспективы, они не видят будущего при нынешнем устройстве общества и государства. Даже у легальных трудовых мигрантов отсутствуют долгосрочные планы, связанные с конкретным рабочим местом и работой. Порядка 70–80% трудовых мигрантов планируют работать в России короткий период времени (от несколько месяцев до 2-х лет), а потом планируют вернуться на родину [Мукомель, 2012: 260]. Следствием этого становится незаинтересованность в профессиональном самосовершенствовании и росте, снижается ответственность за результаты труда. Значительная часть трудовых мигрантов находится на самом низу социальной лестницы, не участвует в процессе управления организацией и лишена права голоса.

Стоит отметить, что precarious положение иностранных трудовых мигрантов, помимо таких традиционных негативных характеристик как неустойчивость, негарантированность, уязвимость, неопределенность, усугубляется специфическими показателями, характерными именно для иностранных трудовых работников: бытовая неустроенность, культурная отчужденность, этническая замкнутость и изолированность в рамках своей общины.

* * *

На сегодняшний день трудовые мигранты представляют «общность в себе». Консолидация, в основном, происходит по этническому признаку – родство, знакомство, землячество. Общины и землячества объединяют мигрантов, выполняют роль социальных сетей, помогая выживать, искать работу и пр. Но они же и мешают интегрироваться, закрывая мигрантов в своем «тесном мирке», который иногда носит полукриминальный характер. В ряде случаев трудовые мигранты, особенно их нелегальная часть, испытывают притеснения и давление не только от официальных государственных органов и работодателей, но и со стороны собственных этнических сообществ. Незнание языка и низкий уровень образования создают обширную возможность для обмана, угнетения и манипуляции.

Несмотря на законодательные запреты и санкции, работодателям выгодно пользоваться трудом неофициально устроенных работников: преимущества перекрывают возможные риски. На рынке труда продолжают формироваться и закрепляться ниши, профессиональные сферы, занятые преимущественно мигрантами. А вот идея замещения мигрантов-иностранцев мигрантами-россиянами из дальних регионов страны, на сегодняшний момент трудно выполнима и требует серьезных материальных вложений. Привлечение российских работников-мигрантов «взамен» иностранных потребует больше усилий по устройству их быта, прежде всего – жилищному обустройству, а также потребует от работодателей выплат в социальные внебюджетные фонды. Возможно, часть работников-иностранцев в крупных городах может быть замещена за счет более активного привлечения внутренних трудовых мигрантов. Но для этого не-

обходимо создавать условия, начиная от развития инфраструктуры «пространственной мобильности» – обеспечения временным жильем, организации транспорта, увеличения заработных плат и т.п. Важным вопросом остается и то, что незаконная трудовая деятельность мигрантов расширяет масштабы теневой экономики и ведет к налоговым потерям бюджетов. Кроме того, наличие дешевой иностранной силы, которую можно эксплуатировать без соблюдения социальных гарантий и условий труда, создает конкуренцию отечественной рабочей силе и формирует предпосылки к неустойчивой занятости и для граждан страны. Все это способствует социальному напряжению и мигрантофобии. От 40 до 55% россиян (в зависимости от места проживания) согласны с утверждением, что мигранты отбирают рабочие места у граждан страны, а 70% согласны с предложением об ограничении притока мигрантов [Отношение к..., 2018].

На статусную оценку положения трудовых мигрантов влияет и устойчивое негативное отношение со стороны жителей России, которое складывалось в течение многих лет. В общественном сознании трудовые мигранты (гастарбайтеры) носят негативный оттенок, их не очень любят, отзываются уничижительно, видят противоправную и преступную опасность. Они не вызывают желание «помочь-пожалеть». В основном граждане России разделяют позицию, что мигранты берутся за работу, от которой отказываются местные жители, и берут за нее меньше, чем россияне. Порядка 40% считают, что мигрантов надо брать только на низкоквалифицированную работу. Совсем немногие говорят, что мигранты нужны на работах, требующих высокой квалификации (врачи, ученые, преподаватели и т. п.) [Отношение к..., 2018].

Мотивация труда иностранных работников, как правило, экономическая. Главное для большинства из них – получение зарплаты вне зависимости от качества выполняемой работы. Ни о какой профессиональной ответственности и боязни потерять репутацию здесь речи не идет. У трудовых мигрантов, в основном, отсутствуют мотивации карьерного роста, приверженности организации, профессионального развития. Эти мотивации характерны только для узкой группы высококвалифицированных специалистов.

Потенциал для протестных действий в среде трудовых мигрантов незначителен и на практике возможен только у легальной части. Остальные свой протест против условий труда и произвола работодателей реализуют в преступности, саботаже, воровстве у работодателя, плохом неквалифицированном выполнении обязанностей.

Для среды трудовых мигрантов характерно отчуждение от государства и гражданских акций. Место приезда (страна, город, регион и пр.) рассматривается только как источник и место заработка. Будущее, планы и надежды основной части мигрантов не связаны со страной. Несмотря на то, что для некоторой части мигрантов характерно желание получения гражданства, однако, в ментальном плане это не делает их гражданами. Скорее, это – мотив для легализации работы и заработной платы, а также получения определенных социальных гарантий.

Помимо этого, демографическая и социокультурная экспансия этнических меньшинств усиливает риски фрагментации и поляризации многосоставных социумов. Этнополитические размежевания на «своих-чужих» усугубляются социально-экономической дифференциацией последних, этнизацией таких острых социальных проблем принимающих обществ, как безработица, бедность, депривация, социальное неравенство, геттоизация городского пространства и др. [Цапенко, 2019].

Однако, стоит отметить, что при всех указанных ранее негативных факторах, анализ изученного материала позволяет говорить о том, что precariousность есть привычное устойчивое состояние для трудовых мигрантов. В отличие от других социальных общностей, в том числе, стабильных и высоко статусных (работники вузов, ученые и пр.), они всегда находились в «усеченном, нестабильном статусе». Но он компенсируется тем, что условия для заработка в России для них все равно выше, чем возможности работы и трудоустройства в своей стране. Поэтому полученная материальная выгода, хоть и не очень большая, воспринимается как достаточная компенсация утраты социального статуса и стабильности. К тому же, как уже говорилось ранее, основная часть трудовых мигрантов – люди молодые, с низким уровнем образования, которые еще и не имели каких-то существенных

статусных позиций. Отчасти, психологически им легче, чем группам, которые в прекарность попали из стабильного положения и воспринимают свое положение как социальный спад, как крах условий и профессиональной карьеры.

Список литературы

- Безбородова Т.М. Мигранты на российском рынке труда // Социологические исследования. 2013. №5. С. 66–72.
- Бизюков П. Диктатура прекариата // Газета.ру. 01.05.2014. URL: https://www.gazeta.ru/comments/2014/04/29_x_6013393.shtml#comments (дата обращения: 11.02.2019)
- Варшавская Е.Я., Денисенко М.Б. Мобильность иностранных работников на российском рынке труда // Социологические исследования. 2014. №4. С. 63–73.
- Выжutowич В. Сюда и обратно. Российская газета – Федеральный выпуск № 145(7608). 05.07.2018. URL: <https://rg.ru/2018/07/05/vyzhutovich-migranty-sereznyj-demograficheskij-resurs.html> (дата обращения: 09.02.2019 г.).
- Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Прекариат как новое явление в современной социальной структуре // Наёмный работник в современной России / Отв.ред. З.Т. Голенкова. – М.: Новый Хронограф, 2015. – С. 121–138.
- Григорьев Л., Салихов М. Вирази переходного периода // Россия в глобальной политике. 2006. №6. С. 102–120.
- Денисенко М.Б., Чернина Е.М. Трудовая миграция и заработки мигрантов в России URL. <http://institutiones.com/general/2978-trudovaya-migraciya-i-zarabotki-migrantov-v-rossii.html> (дата обращения: 06.02.2019 г.).
- Зарова Е.В., Мусихин С.Н. Методы и особенности учета межрегиональной и иностранной трудовой миграции в расчетах показателя дохода от трудовой деятельности работающих по найму и самозанятых. Сентябрь 2017. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/rosstat/NMS/prez-zarov.pdf (дата обращения: 08.02.2019 г.)
- Конвенция Международной Организации Труда №143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения» (Женева, 24 июня 1975 г.) URL: http://moscow.iom.int/russian/Legislation/ILO143_ru.pdf (дата обращения: 02.02.2019 г.)
- Лисицин С., Степанов А. Формы взаимодействия низкоквалифицированных трудовых мигрантов и работодателей в принимающих сообществах. // Журнал исследований социальной политики. 2018. Том 16, №4 С.611–627.

- Миграция и демографическое развитие Республики Беларусь и сопредельных стран: Сборник статей. Серия «Демография. Социология. Экономика». Том 3, № 2 / Под редакцией чл.-корр. РАН Рязанцева С.В., к.ф.м.н. Храмовой М.Н. – Москва, Минск. 2017. – 301 с.
- Мукомель В.И.* Трансформация трудовой миграции: социальные аспекты // Россия реформирующаяся. Вып. 11: Ежегодник / отв. ред. М. К. Горшков. – М.: Новый хронограф, 2012. С. 236–263.
- Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивания и вектор сокращения: научная монография/коллектив авторов; гл. науч. ред. В.Н. Бобков, Москва: КНОРУС, 2018. – 342 с.
- Отношение к трудовым мигрантам. Почему используется труд мигрантов? Часто ли россияне нанимают мигрантов? Источник данных: «ФОМнибус» – опрос граждан РФ от 18 лет и старше. 23 сентября 2018 г. 53 субъекта РФ, 104 населенных пункта, 1500 респондентов. Статпогрешность не превышает 3,6%. URL: <https://fom.ru/Nastroeniya/14114> (дата обращения: 08.02.2019 г.).
- Петров А.* Нелегалы зарабатывают меньше // Российская газета – Неделя – Киргизия №7761 (3). URL: <https://rg.ru/2019/01/10/tret-trudovyh-migrantov-iz-kirgizii-hotela-by-ostatsia-zhit-v-rossii.html> (дата обращения: 11.02.2019).
- По данным исследования Центра миграционных исследований (РФ) и Тань-Шаньский аналитический центр Американского университета Центральной Азии (ТАЦ АУЦА). Было опрошено более 700 трудовых мигрантов из Киргизии – мужчин и женщин в возрасте от 18 до 60 лет проживающих в регионе Москва, С-Петербург, Екатеринбург. Март-май 2017 года. Российская газета – Неделя – Киргизия №7761 (3)
- Ромодановский К.О., Мукомель В.И.* Регулирование миграционных процессов: проблемы перехода от реактивной к системной политике // Общественные науки и современность. 2015. № 5. С. 5–17.
- Россия в цифрах. 2016: Краткий статист. сб. / Росстат. М., 2016 «Москва24». Россия примет рекордное число мигрантов в 2019 году. URL: <https://www.m24.ru/news/obshchestvo/08102019/92597> (дата обращения: 08.11.2019 г.).
- Сводка основных показателей деятельности по миграционной ситуации в Российской Федерации за январь – август 2018 года URL: <https://мвд.рф/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/1/> (дата обращения: 08.11.2019 г.).

- Отдельные показатели миграционной ситуации в Российской Федерации за январь – сентябрь 2019 года с распределением по странам и регионам URL: <https://мвд.рф/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/item/18630986/> (дата обращения: 08.011.2019 г.).
- Стэндинг Г.* Прекариат: новый опасный класс. М.: Маргинем Пресс, 2014.
- Тощенко Ж.Т.* Прекариат: от протокласса к новому классу. Монография / Ж.Т. Тощенко. Институт социологии ФНИСЦ РАН, РГГУ. – М.: Наука, 2018. – 350 с.
- Тюрюканова Е.* Трудовая миграция в Россию. «Демоскоп Weekly». Электронная версия бюллетеня «Население и общество». 2008. N 3. 1.01. – 20.01.2008. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2008/0315/tema01.php> (дата обращения: 11.02.2019).
- Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 N115-ФЗ URL: <https://rg.ru/2002/07/31/inostr-dok.html> (дата обращения: 02.02.2019 г.).
- Цапенко И. П.* Поиски новых подходов к социокультурной интеграции мигрантов // Демографическое обозрение. Электронный научный журнал. URL: <https://demreview.hse.ru/article/view/8665> (дата обращения: 12.02.2019).
- Численность и миграция населения Российской Федерации в 2017 году Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_107/Main.htm (дата обращения: 08.02.2019 г.).
- Численность и миграция населения Российской Федерации в 2018 году Федеральная служба государственной статистики. URL: https://www.gks.ru/bgd/regl/b19_107/Main.htm (дата обращения: 08.11.2019 г.).
- Численность иностранных трудовых мигрантов, привлекавшихся домохозяйствами для выполнения работ, по видам работ и субъектам Российской Федерации. Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_107/Main.htm (дата обращения: 09.02.2019 г.).
- Штраус О.* Создать условия. Готовы ли в СЗФО решать проблемы трудовой миграции // Российская газета – Экономика Северо-Запада № 51(7514). 13.03.2018. URL: <https://rg.ru/2018/03/13/reg-szfo/kakie-trudovye-migranty-nuzhny-peterburgskim-rabotodateliam.html> (дата обращения: 10.02.2019 г.).

ГЛАВА 14. ФРИЛАНС КАК ПРОБЛЕМНАЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ²⁸

Опыт осмысления феномена фриланса

В средние века «фрилансерами» (в переводе с англ. *freelancer* – «вольный копейщик») называли наёмников, которые выполняли воинские обязанности за вознаграждение. В начале XIX века это понятие приобрело другое значение и стало использоваться в отношении так называемых свободных художников – представителей креативных, творческих профессий.

Сообщество фрилансеров как значимая часть рынка труда стало развиваться относительно недавно – с конца XX – начала XXI в. Первая крупная европейская интернет-биржа фриланса – *Elance.com* – появилась в 1999 г., а первая российская платформа – *Free-lance.ru* – в 2004 г. Появление этой группы работников на рынке труда связано с переходом от индустриального общества к информационному и вытекающими из этого глобальными изменениями социально-экономических отношений. В процессе информатизации люди стали отходить от традиционных форм трудовых отношений, ставших ограничивающими способности работника и устаревшими, выбирать альтернативные подходы к заработку, а также способные повысить эффективность труда и заодно сэкономить время, силы и деньги работника, которые ему приходилось ежедневно тратить, чтобы добраться до своего места работы [Хэнди, 2001; Пинк, 2005]. Так появились различные формы удалённой работы, которые стали основой образования фриланса. Оказалось, что во всё расширяющихся ситуациях значительно удобнее и выгоднее как для работодателя, так и для работника связывать трудовые отношения с выполнением разовой, сдельной работы.

Что касается изучения этого особенного сегмента рынка труда, больше всего исследований фриланса проводилось и проводится в США, Канаде и странах Европы. Это связано с тем, что именно в этих странах рынок фриланс-услуг за-

²⁸ Автор – Лазенкова Алёна Павловна, студентка социологического факультета РГГУ.

родился и начал своё стремительное развитие (Подробнее см.: [Никуткина, Привалова, 2009:127–143]). Наиболее интересное из известных зарубежных исследований – Всемирное исследование фрилансеров, которое проводилось в 2007 и 2010 гг. и охватило около 3700 фрилансеров с шести континентов [Nackwith, 2010].

Подробное и обстоятельное изучение российского рынка фриланс-услуг было осуществлено Д.О. Стребковым и О.В. Шевчуком. В 2008, 2011 и 2014 гг. они провели онлайн-опросы (более известные как «Всероссийская перепись фрилансеров») через крупнейшую в России биржу удалённой работы и собрали более 7 тыс. валидных анкет (в 2014 г. – 16091 анкет) [Стребков, Шевчук, Спирина, 2015]. Результаты, которые они получили, позволили оценить профессиональный состав российского фриланса, размеры заработной платы фрилансеров в нашей стране, а также многие другие показатели труда.

На текущий момент сами понятия «фриланс» и «фрилансер» недостаточно разработаны. Это обусловлено тем, что внимание к этой категории работников весьма ограничено, а их сообщество существует ещё непродолжительное время [Стребков, Шевчук, 2009]. Имеются разные точки зрения при определении сущности и содержания фриланса, существуют разнообразные подходы к его изучению.

Ряд учёных относят фрилансеров к специфической группе *самозанятых*, утверждая, что они придерживаются философии отказа от «офисного рабства», самостоятельно организуют свой труд, ориентированы на достижение личных целей и личного благополучия. В их исследованиях отмечается, что необходимо отличать фрилансеров от других форм и видов самозанятости, подразумевающих оказание личных услуг, от домашнего труда и от деятельности индивидуальных предпринимателей. Основное их отличие заключается в том, что фрилансеры всегда самостоятельно определяют формы, способы и методы реализации своего труда [Стребков, Шевчук, Спирина, 2015]. Среди отличительных особенностей иногда отмечалось, что фрилансеры обычно ориентированы на количество выполняемой работы, а самозанятые – на качество [Мелещенко, 2015:71–72], однако это утверждение можно назвать спорным.

Некоторые аналитики описывают фриланс как своеобразный *переходный этап от типичной «портфельной» карьеры (самозанятости) к индивидуальному предпринимательству*. Все работники сферы фриланс-услуг несут ответственность за реализацию собственной деятельности, создают себе репутацию, как это происходит и при ведении бизнеса. Отличие фрилансера от предпринимателя состоит лишь в том, что всю работу он выполняет самостоятельно, не привлекая к ней наёмный персонал. А некоторые фрилансеры впоследствии действительно открывают своё дело [Чепуренко, 2015:49].

При определении фриланса также обращается особое внимание на тот факт, что к нему относятся исключительно работники с *высокой квалификацией*, обладающие определённым набором навыков и компетенций, необходимых для выполнения избранной работы. Это подтверждается высоким уровнем образования фрилансеров: 85% из них имеют высшее или неоконченное высшее образование, а 17% – два высших образования или учёную степень. При этом существует тенденция к повышению уровня образования в среде фрилансеров [Стребков, Шевчук, Спирина, 2015]. Поэтому очень важно отделять сообщество фрилансеров от других форм и видов самозанятости, не связанных с интеллектуальным трудом. Например, няни, сиделки, кондитеры, личные парикмахеры, а также другие самозанятые работники, выполняющие сдельную работу, не могут быть отнесены к этой специфической группе.

Существует два подхода к определению фрилансеров в социально-классовой структуре общества.

Согласно первому подходу, фрилансеров относят к среднему классу. Ряд исследователей считает их *высокодоходной группой*, занимающейся творческим трудом. В эту группу включаются высококвалифицированные специалисты, которые практически полностью независимы от государства и работодателей и деятельность которых положительно влияет на развитие некоторых отраслей экономики. Важно отметить, что самодостаточными работники считаются по самоопределению, то есть по их личной удовлетворённости собственным материальным положением, уверенности в собственных силах [Горшков, Седова, 2015:6–7].

Согласно второму подходу, исследователи определяют деятельность фрилансеров как *нестандартную и нестабильную*, что позволяет отнести эту группу работников скорее не к среднему классу, а к прекариату. Несмотря на то, что часть фрилансеров удовлетворена своим положением, имеются среди них и такие работники, положение которых очень неустойчиво [Тощенко, 2018]. Эта категория работников имеет множество проблем, которые обуславливают их нестабильность на рынке труда. Анализ выбора пути данной сферы занятости, проведённый в исследовании Стребкова и Шевчука, подтверждает прекарность фрилансеров: для 32% самозанятых профессионалов выбор такой формы труда оказался вынужденным. [Стребков, Шевчук, Спирина, 2015].

Отдельно стоит обратить внимание на другие классификации фрилансеров, предлагаемые аналитиками.

Отмечается, что профессиональный состав фриланса специфичен, поскольку большая часть работы выполняется ими удалённо с использованием информационных технологий. Поэтому важно понимать специализацию фриланс-занятости и рассматривать её классификацию по этому признаку. Так, самыми популярными сферами на русскоязычном рынке фриланс-услуг являются дизайн и графика (в них задействовано 36% всех фрилансеров). Чуть меньшее количество специалистов работает с текстами, занимается копирайтом и переводами (33%). Разработкой и поддержкой веб-сайтов занимаются 25% самозанятых профессионалов, программированием – 17%. Маркетинговые услуги (финансы, консалтинг, реклама, юридическая помощь) оказывают 14% работников. В ещё меньшей степени распространены фотоуслуги (9%), аудио- и видеослужбы (7%), инжиниринг (7%) [Стребков, Шевчук, Спирина, 2015].

Стоит отметить, что российский фриланс развивается особенным образом, и приведённое процентное соотношение по сферам труда не отражает состояния мирового рынка фриланс-услуг. Например, работа с текстами настолько популярна и востребована только в России. Во всём мире переводами, редактурой и копирайтингом занимается всего чуть более 5% фрилансеров.

Помимо этого, предлагаются и другие классификации. Например, Стребков и Шевчук выделяют три основные

группы фрилансеров по трудовому статусу: убеждённые фрилансеры (занимающиеся только фрилансом), совмещающие фриланс с работой в штате, совмещающие фриланс с предпринимательской деятельностью [Стребков, Шевчук, Спирина, 2015]. Существует и такой подход: выделяются опытные фрилансеры, фрилансеры-востребованные, мамалансеры, хобби-фрилансеры, а также студенты-фрилансеры, основываясь на степени и форме их вовлечённости в трудовую деятельность [Харченко, 2014].

Изучив специфику труда фрилансеров, рассмотрим причины, по которым они пришли к этой форме занятости, рассмотрим её положительные и отрицательные черты. Чем же фриланс привлекает работников и почему люди сознательно меняют стабильную работу в штате на нестабильную и неустойчивую фриланс-занятость?

Позитивные черты фриланс-занятости

Труд фрилансеров часто оценивался и оценивается многими исследователями позитивно. Существует несколько оснований, которые действительно подтверждают, что работа на рынке фриланс-услуг может стать более интересной, удобной и выгодной, чем работа в штате компаний.

Многие фрилансеры считают свою работу *творческой*, говорят, что для них то, чем они зарабатывают, – это не только хобби, это и способ самореализации, возможность заниматься любимым делом [Харченко, 2014]. Их деятельность не только приносит им деньги, а даёт что-то большее, вызывает удовольствие и удовлетворение.

Основная ценность, которая есть у фрилансеров, – это их *свобода*, возможность самостоятельно строить свой график, распределять своё время в соответствии с личными потребностями и желаниями. В исследовании Стребкова и Шевчука 83% опрошенных отметили для себя эту особенность фриланс-занятости как положительную [Стребков, Шевчук, Спирина, 2015:136–139]. Возможность распоряжаться своим временем позволяет фрилансеру проводить больше времени с семьёй, находить больше возможностей для организации своего досуга. Кроме того, поскольку фрилансеры не привязаны к рабочему месту, они ежедневно экономят

время, которое могли бы потратить на дорогу. Фрилансеры также имеют возможность работать в любом удобном для них месте, выполняя заказы даже во время семейных поездок или путешествий.

Некоторые исследователи называют группу фрилансеров *высокодходной*, утверждая, что их заработок как минимум вдвое выше, чем у среднестатистического офисного работника (в среднем по всему миру «чистые» фрилансеры зарабатывают более 2500 долларов в месяц, или около 175 тыс. рублей [Hackwith, 2010:12]), хотя стоит отметить, что в России заработок около двух третей фрилансеров не превышает 36 тыс. рублей в месяц [Стребков, Шевчук, Спирина, 2015:177–182].

И, наконец, по субъективным оценкам самих фрилансеров, работать в таком режиме для них *комфортнее и спокойнее*, чем в офисе. В исследовании В.С. Харченко опрошенные отмечали, что они удобно подстраивают свою работу под собственный стиль жизни: «я сова, я работаю допоздна», «вот я сейчас в футболке сижу» [Харченко, 2014]. Возможность создавать вокруг себя комфортную обстановку повышает концентрацию работника на самом процессе, что в конечном итоге повышает качество работы.

Фрилансеры – это работники, которые хотят, чтобы результат труда зависел исключительно от них самих и от вложенных в работу усилий. Именно поэтому они постоянно совершенствуют своё мастерство, чтобы быть конкурентоспособными, стремятся предоставить заказчикам всё более качественные услуги, тем самым способствуя развитию сегмента рынка услуг, в котором они задействованы. И эту особенность можно также отнести к положительным чертам фриланса.

Прекарные характеристики занятости фрилансеров

Несмотря на то, что труд фрилансера имеет немало положительных сторон, благодаря чему рынок фриланс-услуг активно развивается, у этой формы занятости существуют и свои недостатки, часть из которых роднит эту группу с прекариатом и создает препятствия для увеличения рассматриваемой группы работников.

Самый существенный, на наш взгляд, недостаток, особенно в России, – *отсутствие юридической поддержки фрилансеров*. Если во многих других странах уже существуют различные объединения фриланс-работников, их положение подкреплено законодательно, то на российском рынке труда самозанятые профессионалы и их наниматели никак не защищены и пока находятся в достаточно неустойчивом положении. Кроме того, этот пробел в законодательстве обуславливает и отсутствие единого понятия термина «фрилансер», ведь официально эта группа работников ещё никак не определена [Колесникова, Перчинская, 2014:43–44].

Другая проблема фриланс-работников – *нестабильность доходов*. Даже если фрилансер достаточно много зарабатывает, и каждый выполненный им проект достойно оплачивается, перерыв между заказами может быть очень большим. Это всё, разумеется, зависит от сферы, в которой трудится работник, а также от востребованности конкретного фрилансера на рынке труда, от качества оказываемых им услуг. Однако факт остаётся фактом: спрос на услуги может отсутствовать в какие-то периоды, в связи с чем возникает необходимость дополнительно защищать своё положение, грамотно распределять поступающие финансы, откладывать средства на случай «периода безденежья». Кроме того, многие фрилансеры в какой-то момент начинают задумываться о будущей пенсии, самостоятельно делать отчисления в пенсионные фонды или также откладывать средства, чтобы не остаться в бедственном положении, когда возможности и сил для работы уже не останется [Тощенко, 2018:164].

Из-за того, что фрилансеры не состоят в штате (не считая тех работников, которые совмещают работу у фрилансе с работой по трудовому договору), у них *отсутствуют социальные гарантии и льготы*, нет совершенно никакой поддержки ни со стороны государства, ни со стороны работодателя. Отпуск, больничный лист и любые другие непредвиденные обстоятельства при работе во фрилансе не оплачиваются, что создаёт дополнительные трудности для работника, в том числе и психологические [Тощенко, 2018:164].

Несмотря на то, что уровень образования большей части фрилансеров очень высок, их квалификация иногда не соответствует выполняемой работе – 41% фрилансеров рабо-

тает не по специальности. Исследователи утверждают, что это может быть вызвано личными причинами, например, мамы, находящиеся в декретном отпуске, не могут совмещать работу по специальности с воспитанием ребёнка и находят во фрилансе хоть какую-то возможность заработка на дому [Стребков, Шевчук, Спирина, 2015]. В результате получается, что некоторые работники повышают свои навыки уже в процессе выполнения заказов, что, естественно, сказывается на результате их труда. Это доставляет трудности и заказчику, получающему не то, что ожидалось, и самому работнику, поскольку работы низкого качества не привлекают новых клиентов.

Существует и другая проблема в их среде – *повышенная конкурентность*. По данным Всероссийской переписи фрилансеров для 44% самозанятых профессионалов оказывается тяжело привлечь клиентов в условиях высокой конкуренции [Стребков, Шевчук, Спирина, 2015]. Особенно трудно оказывается найти заказчика новому фрилансеру, который ещё не собрал свой индивидуальный «портфель работ».

Кроме того, среди проблем у рассматриваемой группы работников исследователи отмечают *отсутствие общения с коллегами*, то есть некую оторванность от социума. Многие фрилансеры – семейные люди, и они имеют возможность ежедневно общаться с родными, однако есть среди них и те работники, кто в брачных отношениях не состоит (таких среди фрилансеров – 36% [Стребков, Шевчук, Спирина, 2015]). Этот фактор может негативно влиять на эмоциональное состояние работника, а также на его продуктивность.

Ещё одна серьёзная проблема в деятельности фрилансера – *отсутствие гарантий оплаты выполненной работы*. После оказания услуг заказчик может просто отказать высылать деньги, а требовать оплату при работе через интернет оказывается проблематично, поэтому всегда есть риск потратить огромное количество сил и времени впустую. Помимо этого, существует и другой недостаток, связанный с оплатой труда фриланс-работника – его доход не оформляется официально, не декларируется, и фрилансер имеет возможность избегать уплаты подоходного налога, что может приводить к *проблемам с законом*.

Можно также отметить, что у фрилансера *отсутствует* и *возможность карьерного роста*. Его карьера считается горизонтальной, «лоскутной» и не подразумевает никакого продвижения по карьерной лестнице. Работник может увеличивать себе нагрузку, брать больше заказов, повышать со временем стоимость своей работы, тем самым повышая свою заработную плату, однако заниматься он в любом случае будет одним и тем же трудом [Колесникова, Перчинская, 2014:45].

При этом следует учитывать, что фрилансер всегда сам несет ответственность за выполнение своей работы и отвечает за все этапы её проведения: и за коммуникацию с заказчиком, и за организацию труда, и за продвижение своих услуг, и за организацию финансовых вопросов, и, собственно, непосредственно за выполнение заказа. По сути это означает, что один человек вынужден работать в одиночку, сразу выполняя несколько функций. Для кого-то эта особенность носит положительный характер, но для некоторых людей может оказаться большой сложностью. Не каждый человек обладает таким большим количеством трудовых навыков и способен одновременно реализовывать их в своей деятельности.

Несмотря на то, что фрилансер имеет возможность самостоятельно выстраивать рабочий день, иногда возникает необходимость *перерабатывать* и тратить на выполнение заказов более 8 часов в сутки. Если заказов поступает много, приходится работать и выходные, и в праздники, и по ночам, чтобы успеть в срок, что также является существенным недостатком этой формы организации труда.

Так или иначе, при внимательном рассмотрении деятельности этой группы работников оказывается, что она подходит далеко не для всех. Мало того, что занятость фрилансера может оказаться очень неустойчивой и нестабильной, с учётом всех рассмотренных особенностей получается, что она подходит только людям с особым складом характера, с особым темпераментом, творческим личностям, искателям, которые не хотят быть зависимыми от работодателя и не приемлют мелочную регламентацию собственных действий, зачастую присутствующую в организациях. Для таких людей свободный график и возможность самостоятельно нести ответственность за свои действия очень комфортны. Для тех же людей, кто не склонен к самоорганизации, не готов к возможным

стрессовым ситуациям и непредвиденным ситуациям, возникающим в процессе работы с различными клиентами, этот вид трудовой деятельности может оказаться очень тяжёлым.

Перспективы развития фриланса

Каковы же перспективы для развития фриланс-занятости в России и мире?

Как мы выяснили, в связи с неизбежным изменением рынка труда происходит постепенный отток специалистов IT-сферы, а также дизайнеров, художников, фотографов и видеографов, писателей, редакторов и переводчиков на электронные фриланс-биржи. Всё меньше представителей этих профессий становится в штатах компаний, и всё чаще их нанимают для выполнения разовой, сдельной работы. Вместе с тем, численность работников, занимающихся проектным трудом, растёт год от года. Например, по данным исследований в 2018 г. 35% жителей Америки занимались фрилансом. За последние 5 лет количество фрилансеров на рынке труда в Америке увеличилось на 3,7 млн. человек, или на 7%, в то время как количество американских работников, не занятых в сфере фриланса, возросло только на 2% [Upwork, 2018]. На европейском рынке труда эта группа работников является также самой быстрорастущей: с 2004 по 2013 г. численность фрилансеров в странах Европы увеличилась на 45% (с почти 6,2 до 8,9 млн. человек соответственно). В целом они представляют значительный сегмент европейского рынка рабочей силы. В 2015 г. они составляли 25% от количества занятых в сфере профессиональной, научной и технической работы и 22% от всех работников сферы искусства и развлечений [Leighton, 2013: 15–26].

В России развитие рынка фриланс-услуг происходит не так стремительно, как в странах Америки и Европы, что обусловлено различными факторами. Это связано с некоторыми особенностями развития нашей страны, в частности – многолетним законодательным запретом тунеядства, благодаря которому неформальная занятость в нашей стране не могла существовать в принципе. Кроме того, людям, привыкшим к наличию постоянного места работы и социальных гарантий тяжело перестроиться, понять и принять новую форму орга-

низации труда. Однако количество занятых во фрилансе россиян в последние годы заметно увеличивается. Разрастаются интернет-биржи фриланса, повышается интерес российских фрилансеров и к зарубежным сайтам, предлагающим удалённую сдельную работу. Правда, пока россияне чаще рассматривают фриланс как способ дополнительного заработка, а не постоянной занятости. Ожидается, что с течением времени отношение к рынку фриланс-услуг у россиян изменится и выйдет на один уровень с американским и европейским.

Анализ статистики и данных опросов показал, что количество российских фрилансеров неуклонно растёт, и эта группа становится всё более значимой на современном рынке труда. Российские исследователи утверждают, что рынок фриланса в нашей стране будет продолжать расти: по оценкам исследователей в ближайшие 5–7 лет около 20 млн. россиян станут фрилансерами и начнут активно работать [Байтенизов, Патласов, 2016: 160]. Развитие этого сегмента обусловлено как желанием самих работников перейти на более гибкие условия труда, так и наличием выгоды для работодателя, которому дешевле нанять работника со стороны для разового выполнения конкретной задачи, чем держать его в штате на постоянной основе.

Несмотря на стремительное развитие, российский рынок фриланс-услуг наполнен большим количеством проблем. Чтобы поспособствовать росту этой группы работников, необходимо приложить усилия для их решения. Преодоление этих проблем поможет существенно ускорить развитие фриланса и изменение качества труда в целом, а также позволит в будущем с уверенностью отнести российских фрилансеров к среднему классу, как это уже наблюдается в других странах. Однако на данном этапе специфика развития фриланса в нашей стране позволяет утверждать, что этот сектор рынка в России в значительной степени прекарен.

Список литературы

- Байтенизов Д.Т., Патласов О.Ю. Особенности развития фриланса на российском рынке труда: социологический аспект анализа // Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2016. № 4 (26). С. 156–165.

- Горшков М.К., Седова Н.Н. «Самодостаточные» россияне и их жизненные приоритеты. // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 4–16.
- Колесникова Т.В., Перчинская Н.П. Фриланс – нестандартная форма занятости, инновационная тенденция на современном рынке труда // Инновации. 2014. №5 (187). С. 42–46.
- Мелещенко А.В. Особенности фриланса в России / А.В. Мелещенко // Международный студенческий научный вестник. – № 4. – Пенза, 2015. – С. 71–72.
- Никуткина К.М., Привалова А.О. Западные количественные исследования фрилансеров: профессиональный обзор // Экономическая социология. – 2009. – № 1. – С. 127–143.
- Пинк Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки / Москва: Секрет фирмы, 2005, серия «Радикальный вызов бизнесу», 336 с.
- Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров) М.: Изд. дом Государственного университета – Высшей школы экономики, 2009. 76 с.
- Стребков, Д.О., Шевчук А.В., Спирина, М.О. Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009–2014 гг. (по результатам Переписи фрилансеров). М, 2015. 226 с.
- Тоценко Ж.Т. Прекариат: От протокласса к новому классу / Ж.Т. Тоценко; Институт социологии ФНИСЦ РАН; РГГУ // Москва: Наука, 2018. 350 с.
- Харченко В.С. Образ жизни российских фрилансеров: социологический анализ // Социологические исследования. 2014. № 4. С. 54–63.
- Хэнди Ч. Время безрассудства / Пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб: Питер, 2001. – 288 с.
- Чепуренко А.Ю. Теории предпринимательства: новые вызовы и перспективы // Форсайт. 2015. № 2. С. 44–57.
- Hackwith A. Freelance confidential statistics report. Global freelance survey results. AU, 2010. 20 p.
- Leighton P. Future Working: The Rise of Europe’s Independent Professionals (iPros). London, 2013. 134 p.
- New 5th Annual “Freelancing in America” Study Finds that the U.S. Freelance Workforce, Now 56.7 Million People, Grew 3.7 Million Since 2014 // Upwork [Электронный ресурс]. U.S., 2018. URL: <https://www.upwork.com/press/2018/10/31/freelancing-in-america-2018>

ГЛАВА 15. ПРЕКАРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ПЕНСИОНЕРОВ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ²⁹

Социально-демографическая структура пенсионеров

Прежде всего отметим основные характеристики социальной общности пенсионеров. Во-первых, по состоянию на 1 января 2018 г. в России насчитывается 43,5 млн. пенсионеров, из которых по старости – 36,3 млн. чел.³⁰. Во-вторых, официально неработающими пенсионерами по старости являются 29,9 млн. чел.³¹. В-третьих, численность лиц старше трудоспособного возраста увеличилась приблизительно на 23,26% с 1991 г. (28,2 млн. чел.) по 2018 г. (37,4 млн. чел.)³². В-четвёртых, общность российских пенсионеров является одной из наиболее многочисленных, так как каждый четвёртый россиянин – пенсионер³³. В-пятых, по данным ООН, к 2050 г. доля пожилых достигнет 32% в развитых странах и 19% – в развивающихся³⁴. По расчётам Росстата, в России уже к 2036 г. 1/3 от всего населения будут составлять пожилые³⁵. И наконец, принятая в 2018 г. реформа пенсионного обеспечения поставила ряд острых социальных проблем,

²⁹ Автор – *Ниорадзе Георгий Владимирович* – магистрант социологического факультета РГГУ.

³⁰ Численность пенсионеров и средний размер назначенных пенсий по видам пенсионного обеспечения и категориям пенсионеров в Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Москва, 2018. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/generation/ur1-7.doc

³¹ Показатели, характеризующие занятость населения в возрасте старше трудоспособного, по субъектам Российской Федерации в 2017 году [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Москва, 2018. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/generation/trud4-0-2.xls

³² Численность населения Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Москва, 2018. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/generation/dem1.xlsx

³³ Численность населения Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Москва, 2018. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/generation/dem1.xlsx

³⁴ UN. World Population Prospects. The 2012 Revision. United Nations, New-York, Vol. 1. <http://esa.un.org/unpd/wpp>

³⁵ Численность населения по отдельным возрастным группам [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Москва, 2018. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/demo/progn3.xls

требующих их неотложного решения. В этой связи резко обостряется вопрос о социальной эксклюзии пенсионеров, их ресоциализации, вовлечении в активную жизнь, чтобы успешно решить поставленную Президентом задачу «...войти в клуб стран «80 плюс», где продолжительность жизни превышает 80 лет».

Что касается пенсионного обеспечения, то средний размер пенсии с 2011 г. по 2018 г. увеличился с 32 462 руб. до 36 336 руб., то есть примерно на 11%³⁶. Однако данное увеличение сопровождалось ростом цен и зарплат. Поэтому более реалистичным показателем является коэффициент замещения. В 2016 г. он составил 34,95% (в 2011 г. – 34,94%, то есть почти не увеличился)^{37, 38}. Другими словами, это означает, что при прекращении трудовой деятельности, пенсионер в среднем получит компенсацию лишь около 35% своего дохода. Более того, коэффициент замещения сократился по сравнению со второй половиной 1980-х гг. – тогда он достигал 45,6% (Народное..., 1987). В то же время прожиточный минимум пенсионера (ПМП)³⁹ составил в 2018 г. – 8726 руб., а в 2011 г. – 4938 руб.

Важной характеристикой жизни российского пенсионера является его участие (или продолжение участия) в трудовой жизни. По данным Росстата в 2017 г. уровень занятости лиц старше трудоспособного возраста составлял 20,1%, безрабо-

³⁶ Численность пенсионеров и средний размер назначенных пенсий по видам пенсионного обеспечения и категориям пенсионеров в Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Москва, 2018. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/generation/ur1-7.doc

³⁷ Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Москва, 2018. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/zrpl-v.xlsx

³⁸ Численность пенсионеров и средний размер назначенных пенсий по видам пенсионного обеспечения и категориям пенсионеров в Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Москва, 2018. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/generation/ur1-7.doc

³⁹ Величина прожиточного минимума в целях установления социальной доплаты к пенсии в Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Москва, 2018. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/generation/ur1-9.doc

тица – 3,3%, а среднее время поиска работы – 8,4 месяца⁴⁰. По данным за 2016 г. после назначения пенсии по старости средняя продолжительность трудовой жизни составляла 4,9 лет (в 2011 г. этот показатель составлял 4,3 года⁴¹), что позволяет сделать вывод об увеличении продолжительности трудовой жизни. Это нашло отражение в изменениях возрастной структуры рабочей силы. Во-первых, средний возраст работника повысился с 39,4 лет (2006 г.) до 40,5 лет (2017 г.). Во-вторых, доля работающих пенсионеров среди всего экономически активного населения увеличилась на 43,7% за тот же период (сравниваются показатели для лиц в возрасте 60–72 лет)⁴².

Статистически устойчивая тенденция прослеживается в динамике удельного веса работающих пенсионеров (среди всех пенсионеров). В период 2011–2016 гг. численность работающих пенсионеров увеличивалась (31,2% – в 2011 г., 35,7% – в 2016 г.)⁴³. Однако после 2016 г. наблюдается резкое падение – 22,9% в 2017 г., 22,2% – в 2018 г. Это связано с Распоряжением Правительства РФ⁴⁴ об отмене индексации пенсий работающим пенсионерам [Козина, Зангиева, 2018]. Объяснений может быть два. Во-первых, часть пенсионеров, лишившись надбавки к пенсии, сочли более выгодным прекратить трудовую деятельность. Во-вторых,

⁴⁰ Показатели, характеризующие занятость населения в возрасте старше трудоспособного, по субъектам Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Москва, 2018. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/generation/trud4-0-2.xls

⁴¹ Продолжительность трудового стажа после назначения пенсии по возрасту назначения и виду назначенной пенсии в Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Москва, 2018. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/generation/tab-st-tr_st.htm

⁴² Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: Стат.сб./Росстат. – М., 2018. 142 с.

⁴³ Численность работающих пенсионеров, состоящих на учете в системе пенсионного фонда российской федерации, по видам пенсионного обеспечения и категориям пенсионеров в Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Москва, 2018. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/generation/ur1-4.doc

⁴⁴ Распоряжение Правительства РФ от 5 февраля 2016 г. N 164-р [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Москва, 2018. – Режим доступа: <http://gov.garant.ru/SESSION/PILOT/main.htm>

часть пенсионеров «перерегистрировалась» как неработающие пенсионеры, продолжая трудовую деятельность в качестве неформально занятого. Это автоматически приводит к прекаризации этой группы пенсионеров. Данные исследования Прекариат-2018 показывают, что пенсионеры более склонны к неформальной занятости, нежели рабочая сила в целом.

Продолжение трудовой деятельности пенсионеров вызывает разное отношение как у самих пенсионеров, так и у населения. Согласно данным Фонда «Общественное мнение», 67% россиян считают, что жизнь работающего пенсионера лучше, чем неработающего. Из них каждый пятый отмечал вариант: «выше доход, больше материальных возможностей» как причину более хорошей жизни экономически активного пенсионера⁴⁵. По данным специального исследования РГГУ по пенсионерам *Жизненный мир пенсионеров (ЖМП-2015)*⁴⁶, материальные трудности вынуждают пожилых продолжать трудовую деятельность в 74% случаев. Однако такую ситуацию нельзя назвать уникальной. Так, согласно исследователю американского прекариата R. Milkman, «...подавляющее большинство тех, кто «работает дольше» действуют по причине экономической нужды...» [Milkman, 2017: 1]. Кроме того, по данным ЖМП-2015, существуют иные значимые причины продолжения занятости⁴⁷ – желание, интерес и привычка работать (40%), стремление материально помочь детям, внукам (22%), желание избежать одиночества, быть на людях, в коллективе (10%).

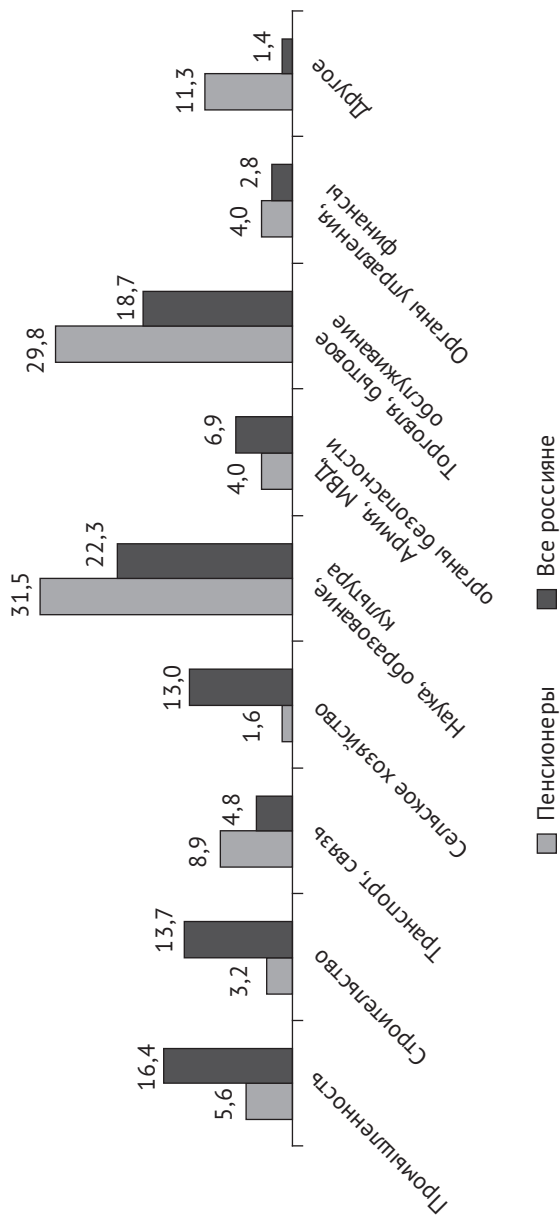
⁴⁵ Жизнь на пенсии // Фонд «Общественное мнение» [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Москва, 2018. – Режим доступа: <https://fom.ru/Obraz-zhizni/14086>

⁴⁶ ЖМП-2015 – «Жизненный мир пенсионера» (2015 г.). Исследование выполнено при финансовой поддержке гранта РФФ (проект №14-18-02016) «Жизненный мир россиян и эволюция форм их участия в реализации государственных и общественных преобразований (1990-2010-е годы)» (рук. член-корреспондент РАН Тощенко Ж.Т.). Всероссийский опрос «Жизнь на пенсии». Сентябрь 2015 г. Всего опрошено 900 человек (в 18 регионах страны с учетом репрезентативной выборки по возрасту, полу, образованию, семейному положению, месту жительства). Исследование проводилось методом полуструктуризованного интервью.

⁴⁷ Данные указаны от числа опрошенных и в совокупности дают более 100%.

Рисунок 1

Сферы занятости пенсионеров и россиян



Согласно данным исследования Прекариат-2018, наиболее часто пенсионеры трудоустроены в отраслях «образования, науки и культуры» (39%) и «торговли, бытового обслуживания, ЖКХ» (37%). При этом занятость пенсионеров в этих отраслях превышает общероссийскую в два раза (см. рис. 1). Эти отрасли характеризуются значительным государственным участием, в то время как работа пенсионеров в частном секторе не является самоцелью и часто продолжается за пределами прежней профессиональной подготовки. Определенное влияние оказывает тот факт, что имеется разница в среднемесячной начисленной заработной плате на одного работника: работники негосударственных организаций получают в среднем 38,2 тыс. руб., а работающие на предприятиях государственной и муниципальной собственности – 34,5 тыс. руб.⁴⁸

Методолого-методические принципы исследования прекарности труда пенсионеров

В основе нашего анализа наиболее релевантен подход, использующий классификацию работников по трём группам: формально занятые, неформально занятые, самозанятые [Кученкова, Колосова, 2018]. Однако этот подход оказался применим с определенными коррективами. Это связано с тем, что по заданным условиям в РМЭЗ (RLMS)⁴⁹ было отобрано 760 работающих пенсионеров, из которых 667 человек – формально занятые, а остальные (неформально занятые и самозанятые) – меньше 100 человек (93 респондента). Однако в этом исследовании, на наш взгляд, недостаточно

⁴⁸ Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата на одного работника по полному кругу организаций по 2016 г. [Электронный ресурс] – Электрон. дан. – Москва, 2018. – Режим доступа: <https://www.fedstat.ru/indicator/33433>

⁴⁹ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>)

точно задан вопрос (фильтр), разделяющий на формально и неформально занятых.

Более широкую картину дает сравнение данных исследования Прекариат-2018⁵⁰ и RLMS⁵¹ (26-я волна Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения). Для анализа эмпирической базы был разработан подход, включающий в себя *количественно-качественную* (Прекариат-2018) и *количественную* оценку (RLMS) (см. табл. 1).

Количественно-качественная оценка была построена на переменных, которые наиболее полно характеризуют различные аспекты трудовой занятости российских пенсионеров. Отбор переменных (см. табл. 1) осуществлялся на основе анализа теоретических и методологических подходов к изучению прекариата в целом [Bourdieu, 1998; Кастельс, 2000; Бауман, 2002; Капелюшников, 2005; Кордонский, 2008; Вередюк, 2013; Гимпельсон, Голенкова, Голиусова, 2013; Standing, 2011; Шкаратан и др., 2015; Анисимов, 2017; Бобков и др., 2017; Кученкова, Колосова, 2018; Тощенко, 2018], а также работ по исследованию занятости специфической социально-демографической группы – пенсионеров по старости [Сонина, Колосницына, 2015; Milkman, 2017; Сенокосова, 2018 и др].

⁵⁰ Исследование выполнено при финансовой поддержке гранта РФФ 18-18-00024 «Прекариат: новое явление в социально-экономической структуре общества» (рук. член-корреспондент РАН Тощенко Ж.Т.).

Всероссийский опрос трудоспособного населения. Сроки проведения исследования: июнь-июль 2018 года, объем выборочной совокупности – 1200 человек. Репрезентативная модель выборки для Российской Федерации и федеральных округов РФ с соблюдением пропорций по численности занятого населения в возрасте 18 лет и старше. Опрос проходил в пяти типах поселений: мегаполисы (Москва и Санкт-Петербург), административные центры субъектов РФ, административные центры районов, поселки городского типа (пгт), села. Опрос проводился методом полуструктурированного интервью.

⁵¹ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>)

Таблица 1

Сравнительный анализ количественного и качественного сравнения прекаризации труда социально-демографической группы российских пенсионеров

Количественно-качественная оценка (в сравнении со всем работающим населением)	Количественная оценка
<i>Общие черты прекарности работающих россиян и работающих пенсионеров</i>	<i>Оценка численности прекаризованной группы российских пенсионеров</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Низкое качество организации рабочего процесса. • Проблема оплаты труда. • Плохие перспективы продолжения деятельности. 	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие (для работающих) или отсутствие (для неработающих) работы; • Желание сменить/найти работу; • Частичная, преимущественная или полная неудовлетворённость работой в целом, её условиями, оплатой труда;
<i>Специфические черты прекарности работающих пенсионеров по старости</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Частичное, преимущественное или полное ожидание потери работы; • Для неработающих – обращался ли респондент куда-то в поисках работы за последние 30 дней.
<ul style="list-style-type: none"> • Неформальная и краткосрочная занятость. • Плохое социальное самочувствие. • Несоответствие квалификации выполняемой работе. • Размер заработной платы. 	

Результаты эмпирического исследования показывают, что работающих пенсионеров по старости нельзя однозначно отнести к прекариату, но можно говорить о наличии прекарных черт. Однако для их выделения за такую точку приняты показатели неустойчивости всех работающих россиян. Итак, для классификации прекарных черт показатели были разделены на две категории: 1) общие черты прекарности у населения и пенсионеров; 2) специфические черты прекарности работающих пенсионеров.

Помимо описания качественных характеристик прекарности пенсионеров, произведена *количественная оценка* «пожилого» прекариата (при помощи RLMS) в динамике 15 лет (2002–2017 гг.). Для этого был произведён отбор по условиям: 1) мужчины – старше 60 лет, а женщины – 55 лет; 2) Работающие и ищущие работу; 3) Частичная, преимущественная или полная неудовлетворённость работой в целом, её условиями, оплатой труда; 4) Частичное, преимуществен-

ное или полное ожидание потери работы; 5) Для неработающих – обращался ли респондент куда-то в поисках работы за последние 30 дней.

Общие черты precariousности населения и пенсионеров

Прежде всего отметим низкое качество организации рабочего процесса. Эта черта раскрывается в нескольких аспектах. Во-первых, в степени неудовлетворённости работой (22,58% – пенсионеры, 22,0% – россияне). Во-вторых, большое значение имеет негативная оценка условий труда (87,1% – пенсионеры, 89,1% – россияне). В-третьих, на качество рабочего процесса влияет отсутствие социальных льгот, медицинского обслуживания (16,9% у пенсионеров и 13,2% у россиян). В-четвёртых, это плохая организация труда (7,3% у пенсионеров и 8,6% у россиян).

При характеристике оплаты труда в ее справедливости сомневаются 61,3% пенсионеров и 65,9% работающих россиян. На неясность в оплате труда сетуют 16,1% пенсионеров и 16,3% россиян. Обе эти черты (несправедливость и неясность оплаты труда) представляют собой характерные черты precariousности (неустойчивости) труда.

На precariousное положение пенсионеров оказывает оценка перспектив продолжения деятельности, о чем свидетельствуют ответы на прожективные вопросы: опасение потерять работу (24,2% пенсионеров и 22,5% россиян) и отсутствие перспектив в работе, профессиональной карьере (14,5% у пенсионеров и 18,7% у россиян) (см. рис. 2, 3 и 4).

Специфические черты precariousности работающих пенсионеров по старости

Что касается неформальной и краткосрочной занятости, то данная черта precariousности описывает наличие трудовых договоров и их виды (к примеру, бессрочный, краткосрочные договора). В этом контексте неустойчивость пенсионеров выражена незащищённостью трудовых отношений, так как в случае с неформальной занятостью они не регулируются законом. В этой связи рисками являются, во-первых, угроза частичной или полной неоплаты труда,

во-вторых, отсутствие гарантированного дохода. В случае с краткосрочными договорами речь идёт о неустойчивости, поскольку, несмотря на наличие трудового договора, стабильность заработка (заключение нового договора) не гарантирована. По данным Прекариата–2018, пенсионеры чаще работают без договора, чем россияне (22% против 15% среди россиян). Однако сравниваемые группы примерно в равной степени (7,3% против 4,9%) трудоустроены на условиях краткосрочных договоров длительностью менее 1 года.

Рисунок 2

Как Вы думаете, Ваша жизнь в ближайшем будущем улучшится?

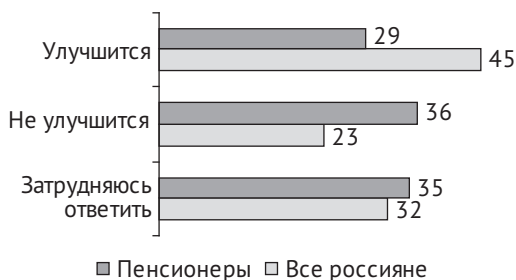


Рисунок 3

Как изменилась Ваша жизнь, жизнь Вашей семьи за последние 3 года?

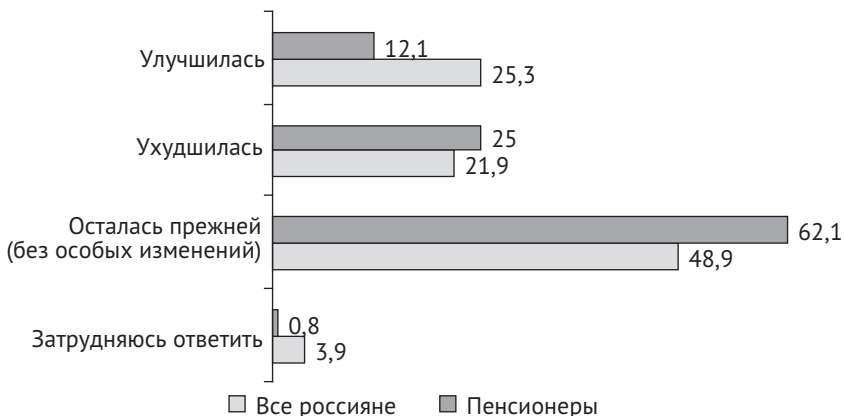
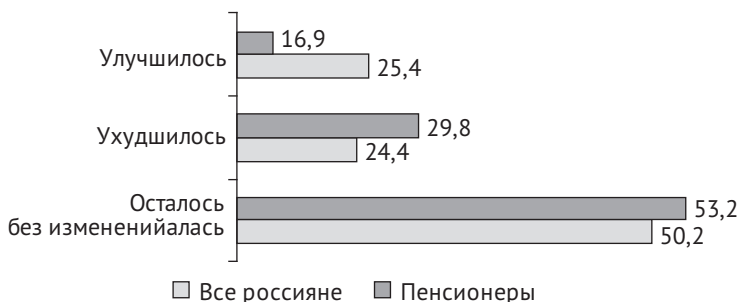


Рисунок 4

**Как изменилось за последние 3 года
Ваше материальное положение?**



Такая черта как *плохое социальное самочувствие* позволяет оценить общее отношение к жизни, не связанное непосредственным образом с трудом (см. рис. 2, 3 и 4). Пенсионеры менее оптимистичны в оценке будущего (36% пенсионеров уверены, что жизнь не улучшится, тогда как у россиян – 23%), у них ниже оценки изменения жизни (у 87% пенсионеров жизнь не изменилась или ухудшилась против 71% среди работающих россиян) и материального положения за три прошедших года (у 83% пенсионеров материальное положение не изменилось или ухудшилось, а у россиян – 75%), пожилые работники острее испытывают «беспомощность повлиять на происходящее» (34% против 25%), «страх перед будущим» (32% против 21%).

Одним из признаков precariousности положения пенсионеров является их занятость низкоквалифицированным трудом или переход на низкопрофессиональный труд в связи с необходимостью продолжения трудовой жизни. Пенсионеры более низко оценивают соответствие квалификации выполняемой работе (полностью или частично квалификация соответствует занимаемой должности пенсионеры – 75%, все работающие россияне – 83,7%).

Одна из важнейших черт precariousности – субъективная оценка своего дохода. Так, проблема низкой оплаты труда более актуальна для пенсионеров (58,1% пенсионеров и 50,3% россиян). Это объясняется менее квалифицированным трудом

Таблица 2

Общие черты прекарности работающих россиян и работающих пенсионеров

Количественно-качественная оценка		
Оценка компонентов трудовой деятельности	Работающие пенсионеры	Работающие россияне
Низкое качество организации рабочего процесса		
Степень неудовлетворённости работой, в %	22,6	22,0
Оценка условий труда, в %	87,1	89,1
Отсутствие социальных льгот, медицинского обслуживания, в %	16,9	13,2
Оценка организации труда, в %	7,3	8,6
Проблема оплаты труда		
Оценка справедливости оплаты труда, в %	61,3	65,9
Оценка неясности в оплате труда, в %	16,1	16,3
Плохие перспективы продолжения деятельности		
Опасение потерять работу, в %	24,2	22,5
Оценка наличия (отсутствия) перспектив в работе, профессиональной карьере, в %	14,5	18,7
<i>Специфические черты прекарности работающих пенсионеров по старости</i>		
Неформальная и краткосрочная занятость		
Отсутствие договора, в %	22	15
Плохое социальное самочувствие		
Оценка будущего, в %	36	23
Оценка изменения жизни за три прошедших года, в %	87	71
Оценка изменения материального положения за три прошедших года, в %	83	75
Наличие «страха перед будущим», в %	32	21
«Беспомощность», в %	34	25
Несоответствие квалификации выполняемой работе		
Насколько квалификация соответствует выполняемой работе, в %	75	83,7
Размер заработной платы		
Проблема низкой оплаты труда, в %	58,1	50,3

Источник: Данные Прекариат-2018.

(см. выше), который вынуждены выполнять пенсионеры, что сказывается на величине заработной платы.

В целом сравнение черт precariousности труда пенсионеров и всех работающих россиян представлено в табл. 2

Помимо наличия ярко выраженных precariousных черт у пенсионеров, основным выводом является депрессивное состояние значительной части пожилого экономически активного населения (см. рис. 2–4). Отчасти это связано с тем, что занятость носит преимущественно вынужденный характер (по данным ЖМП-2015, в 74% случаях), являясь следствием жизненной неустроенности и лишая возможности на отдых после трудовой (допенсионной) жизни. «С учетом высокой дифференциации трудовых доходов и наличия «серой части» в структуре заработков значительной части населения, риски бедности для неработающих пенсионеров остаются высокими, что определяет ведущую роль экономических мотивов продления трудовой активности» [Козина, Зангиева, 2018: 11]. Кроме того, несмотря на небольшой разрыв между реальными размерами пенсий, «...большинство пенсионеров считает, что в советские времена жилось лучше. Секрет прост – существовала большая бесплатность, сильно увеличивающая пенсию: копейчатая квартплата и транспорт, медицина, за которую не надо платить, дешевые отечественные лекарства, недорогой массовый загородный отдых на заводской турбазе, в санатории-профилактории при предприятии, дом культуры или клуб, доступный пошив одежды, ремонт бытовой техники и т.п.» [Ржаницына, 2016: 68–69].

Значительный интерес представляет анализ доли precariousного положения пенсионеров среди лиц, старше трудоспособного возраста (см. табл. 3).

Основным выводом количественной оценки (см. табл. 4) является уменьшение precariousности в динамическом сравнении: доля precariousных пенсионеров по отношению ко всем работающим пенсионерам снизилась на 6,7% за 15 лет (2002–2017 г.). Снижение precariousности обусловлено уменьшением неудовлетворённости работой в целом (на 6%), условиями труда (на 4,8%), оплатой труда (на 5%).

С одной стороны, изменения можно назвать позитивными, однако, с другой стороны, является ли серьёзным достижением улучшение показателей на грани статистической

Таблица 3

**Оценка численности прекариев среди лиц старше
трудоспособного возраста**

Год	Доля прекарных пенсионеров от рабочей силы в возрасте старше трудоспособного (более 55/60 лет), %	Абсолютные значения, тыс. чел.	Численность рабочей силы в возрасте старше трудоспособного, тыс. чел.	Доля прекарных пенсионеров от рабочей силы, %	Численность всех занятых в возрасте старше трудоспособного, тыс. чел.
2002	23,3	960,1506849	4123	1,3	72835
2007	21,5	1185,907692	5506	1,6	75289
2012	15,5	997,1469933	6442	1,3	75676
2017	16,6	1214,309429	7315	1,6	76109

Источник: 26-я волна RLMS, Росстат^{52, 53}

Таблица 4

**Оценка пенсионерами основных характеристик труда
(в % от числа пенсионеров)**

	2002	2007	2012	2017
<i>Неудовлетворённость работой в целом</i>	34,2	34,3	28,1	28,2
<i>Неудовлетворённость условиями труда</i>	41,4	36,2	30	28,6
<i>Неудовлетворённость оплатой труда</i>	69,8	72,2	62,1	64,8
<i>Ожидание потери работы</i>	57,2	59,1	60,9	70,9

Источник: Данные 26-й волны RLMS.

⁵² Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: Стат.сб./Росстат. – М., 2018. 142 с. http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_61/IssWWW.exe/Stg/01-09.doc

⁵³ Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований), 2006: Стат.сб./Росстат. - М., 2006. – 205 с. http://www.gks.ru/bgd/regl/B06_61/IssWWW.exe/Stg/01-01.htm

погрешности? Кроме того, последний показатель говорит о гораздо более заметном увеличении ожидания потери работы (на 13,7%), что позволяет сделать вывод: устойчивость положения работающих пенсионеров снизилась.

Некоторые выводы и предложения

Применение количественных и качественных характеристик precariousности пенсионеров позволило прийти к следующим выводам.

Первый вывод касается неформальной занятости – пенсионеры более склонны к работе без трудового договора, что ведёт к их неустойчивому положению. На это есть несколько причин. *Во-первых*, нежелание работодателя заключать трудовой договор обусловлено снижением издержек за счёт избегания налогов. *Во-вторых*, важную роль играет низкая правовая грамотность. При оформлении трудовых отношений пенсионеры не отличают трудовые договоры, договоры ГПХ и иные соглашения. Этим же объясняется серьёзная разница в данных между RLMS и РГГУ-Прекариат 2018: по данным РГГУ доля неформально занятых (в том числе среди пенсионеров) заметно выше. Это объясняется разницей в формулировке вопроса. Если в случае с данными РМЭЗ, спрашивалось наличие договора, то в нашем исследовании респондент выбирал тип соглашения (к примеру, бессрочный трудовой договор, временный договор менее 1 года, без договора и т.д.). *В-третьих*, причиной неформальной занятости пенсионеров является отмена индексации пенсии работающим пенсионерам, что, согласно Росстату, привело к заметному падению доли официально работающих пенсионеров по отношению ко всем пенсионерам (с 35,7% в 2016 г. до 22,9% в 2017 г.). *В-четвёртых*, пенсионеры вынуждены соглашаться на условия, диктуемые работодателем из-за возрастной дискриминации на рынке труда (слабо регулируемой государством), следствием которой является либо полная потеря либо смена работы. Смена работы влечёт за собой выполнение менее квалифицированного труда, и, как следствие, уменьшение заработка [Сонина, Колосницына, 2015]. *В-пятых*, пожилая рабочая сила является частью всего работающего населения, что,

следовательно, ведёт к наличию общих тенденций (характерных и для пожилых, и для всех работающих). Так, по данным Росстата, неформальный сектор российской экономики представлен 14,3 млн. чел. (19,8% по отношению к занятому населению)⁵⁴, а объём теневой экономики, по оценкам международной компании АССА, оценивается в 39% к прошлогоднему ВВП (данные за 2017 г.) и занимает четвертое место в мире⁵⁵.

Второй вывод связан с социально-психологическими чертами работающих пенсионеров по старости. Пожилое экономически активное население находится в более депрессивном состоянии (в смысле оценок своей жизни) по сравнению со всеми работающими россиянами. Об этом говорят показатели социального самочувствия (более низкие оценки будущего, изменений в жизни в настоящем, материального положения за три прошедших года, сильнее ощущается «беспомощность повлиять на происходящее», «страх перед будущим»). Причиной низкого социального самочувствия является необходимость продолжения трудовой деятельности, исходя из материальной необходимости (74%), а также потеря части пенсионного дохода из-за отмены индексации пенсии и необходимость уходить в неформальный сектор или соглашаться на прекарные условия труда по месту занятости.

Третий вывод основан на количественной оценке (численности) прекариата среди пенсионеров. В период 2002–2017 гг. зафиксировано сокращение численности прекарных пенсионеров до 16,6% (на 6,7%) или 1,6% от экономически активного населения. В абсолютных числах количество пожилых прекариев составляет более 1,2 млн. чел.

В связи с этими выводами напрашивается несколько предложений, которые становятся чрезвычайно актуальными в связи с внедряемой пенсионной реформой. Во-первых, необходимо остановить процесс перехода пенсионеров в не-

⁵⁴ Итоги выборочного обследования рабочей силы 2017 год [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Москва, 2018. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/bul_dr/trud/ors-2017-all.rar

⁵⁵ Россия вошла в пятерку стран с крупнейшей теневой экономикой [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Москва, 2018. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/30/06/2017/595649079a79470e968e7bff>.

формальную занятость. Для достижения этой цели процесс должен быть двунаправленным. С одной стороны, работникам-пенсионерам должно быть выгодно продолжать свою деятельность. Для этого необходимо введение налоговых льгот для работодателя, уменьшение отчислений. С другой стороны, стимулировать следует не только работодателя, но и работника. С этой целью должны быть доступны либо налоговые вычеты, либо дополнительные социальные услуги.

Во-вторых, государству необходимо ориентировать (стимулировать) частный сектор на наём пенсионеров, поскольку сейчас более доступными для них являются лишь государственные предприятия, что следует из результатов исследования Прекариат-2018.

В-третьих, согласно проведённым расчётам, численность представителей старших возрастных групп в составе рабочей силы за последнее десятилетие увеличилась в 1,4 раза. Пожилые – не только нагрузка на бюджет, но и резерв для поддержания занятости в условиях падения занятости в трудоспособном возрасте и последствиях демографической ямы 1990-х гг. Этот резерв следовало бы задействовать, используя правовые инструменты и работу с общественным мнением (формирование ценностей долголетней работы, наличия зрелых сотрудников и т. д.).

Список литературы

- Анисимов Р. И. Труд в эпоху неопределенности // Социологические исследования. 2017. № 11. С. 44–52.
- Бауман З. Индивидуализированное общество / Пер. с англ. под ред. В.Л. Иноземцева. М.: Логос, 2002.
- Бобков В.Н., Квачев, В.Г., Локтюхина, Н.В., Риччери М. Критерии, вероятность и степень неустойчивости занятости с учетом особенностей российского рынка труда // Экономика региона. 2017. Т. 13. №3. С. 672–683.
- Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. – М.: ГУ ВШЭ, 2005. – 36 с.
- Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая наука и социальная практика. 2013. № 3. С. 5–15.

- Козина И. М., Зангиева И. К.* Государственное и рыночное регулирование трудовой активности пенсионеров // *ЖИСП*. 2018. № 1.
- Кордонский С.Г.* Сословная структура постсоветской России. М.: Институт Фонда «Общественное мнение», 2008.
- Кученкова А.В., Колосова Е.А.* Дифференциация работников по характеру неустойчивости их занятости // *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*. 2018. № 3. С. 288—305. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.15>.
- Ржаницына Л.С.* Пенсионеры: как они живут и как улучшить их положение // *Социологические исследования*. 2016. № 11. С. 61–71.
- Сонина Ю., Колосницына М.* Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста // *Демографическое обозрение*, 2015, № 2. С. 37–53.
- Тощенко Ж.Т.* Прекариат: от протокласса к новому классу. Монография / Ж.Т. Тощенко. Институт социологии ФНИСЦ РАН, РГГУ. – М.: Наука, 2018. – 350 с.
- Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н.* Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // *Социологические исследования*. 2015. № 12. С. 99–110
- Bourdieu P.* Acts of Resistance. Against the New Myths of our Time, Cambridge: Polity Press, 1998.
- Milkman R.* The Senior Precariat // *New Labour Forum*. 2017. Т. 27. Вып. 1. С. 44–52.

ГЛАВА 16. НЕЕТ-МОЛОДЕЖЬ: НОВАЯ СПЕЦИФИЧЕСКАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОБЩНОСТЬ?⁵⁶

Современная молодежь представляет собой неоднородную общность, в последнее время пополняющуюся специфической группой НЕЕТ (Not in Employment, Education or Training).

В конце XX в. внимание исследователей привлекла особая группа (в большинстве своем состоящая из молодежи), отдельные представители которой получали пособия по безработице, но отказывались проходить профессиональное переобучение в целях дальнейшего трудоустройства. В 1999 г. в докладе Правительства Великобритании была предпринята попытка выделить данную группу молодежи 16–18 лет, обозначив ее как НЕЕТ, т.е. не имеющую постоянного места учебы или работы, а также уклоняющуюся от профессиональной подготовки [Bridging...1999]. В дальнейшем термин НЕЕТ стал использоваться в официальных документах Евросоюза в отношении части молодежи в возрасте 15–24 лет.

Состав и структура НЕЕТ-молодежи

С 2010 г. Евростат собирает статистику по НЕЕТ-молодежи (масштабы, динамика, отличительные характеристики) на основе общенациональных обследований рабочей силы в каждой европейской стране. Показатель доли представителей НЕЕТ рассчитывается отдельно для возрастных групп 15–19 и 20–24 лет. По полученным данным, в 2011 г. почти 7,5 млн. человек из состава молодежи 15–24 лет находились за пределами официальных сфер образования и труда. Доля НЕЕТ в то время составляла в среднем 13% от общей численности европейской молодежи в зависимости от страны: так, в Ирландии, Италии и Испании – 17%, а в Люксембурге и Нидерландах – около 7% [НЕЕТ...2012].

В последние годы, для более детального анализа, возрастной состав НЕЕТ, установленный для европейских стран,

⁵⁶ Автор – Буланова Марина Борисовна – доктор социологических наук, профессор кафедры теории и истории социологии социологического факультета РГГУ.

включает молодежь от 15 до 34 лет. Так, по данным 2017 г. в Европе численность НЕЕТ-молодежи в среднем составляет 14,7% трудоспособного населения с некоторым отклонением по странам. Причем этот показатель связан со статистикой общего числа безработной молодежи. Например, максимальная численность НЕЕТ в Италии – 25,5%, Греции – 24,2%; средняя – в Испании – 17,9%, Польше – 14,3%; минимальная – в Норвегии – 7,9%, Исландии – 4,5% [Eurostat...2019].

Согласно рекомендациям Международной организации труда (МОТ) в общем составе НЕЕТ выделяются две составляющие: безработные и экономически неактивные. Причем оба эти показателя рассчитываются по отношению ко всей численности населения в возрасте 15–24 лет, а не только в соответствии с численностью рабочей силы. Однако следует учесть тот факт, что в этом возрасте общие показатели безработицы и экономической неактивности недостаточно информативны, так как многие молодые люди продолжают обучение, которое является для них основным занятием [Тощенко, 2018: 202].

По данным Обследования населения по проблемам занятости (ОНПЗ) Росстата 2015г., доля молодежи рассматриваемой группы среди 15–24-летних россиян составляла 12% (neet-безработные 5%, экономически неактивные – 7%) от общей численности молодежи в возрасте 15–24 лет [Вишневецкая, Зудина, 2018: 104]. В последнее время в России фиксируется рост данного показателя, однако общая численность НЕЕТ остается на уровне среднеевропейских значений. Так, по данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) НИУ ВШЭ, доля НЕЕТ-молодежи к 2016 г. составляла около 15% всей молодежи в возрасте 15–24 лет [Зудина, 2018: 197].

Следует отметить тот факт, что предложенное МОТ объяснение состава НЕЕТ показывает наметившуюся тенденцию к расширительной трактовке этой особой группы. Так, с одной стороны, к НЕЕТ отнесены: временно неактивные молодые люди, имеющие договоренности о работе и учебе, собирающиеся приступить к ней ближайшее время; краткосрочно безработные, которые официально зарегистрированы как безработные и пребывают в этом статусе менее года; длительно безработные – молодые люди, не имеющие работу более

года. С другой стороны, в НЕЕТ попала молодежь, экономически неактивная по причине болезни и инвалидности, в связи с выполнением семейных обязанностей, а также отчаявшиеся молодые люди, которые прекратили активные поиски нового рабочего места [Вишневская, Зудина, 2018: 102–103].

Как можно заметить, данная классификация отражает реальное положение молодежи на рынке труда. В первую очередь, молодежную безработицу. Однако следует учесть, что во всех описанных случаях большая часть безработных молодых людей активно стремится найти работу, готова приступить к ней сразу после приемлемого предложения работодателя. Поэтому эта часть молодежи часто прибегает к официальным методам поиска работы (регистрация на бирже труда) или обучения (продолжение образования, переквалификация). В таком случае не совсем понятно, как исследователи смогут выделить представителей НЕЕТ из общей группы безработной молодежи.

Что касается экономически неактивных по причине болезни и инвалидности или в связи с выполнением семейных обязанностей, то эти представители молодежи, как правило, не исключены из социальной жизни, а используют практики, альтернативные официальному трудоустройству и обучению. Кроме того, у любого молодого человека есть шанс хотя бы раз в жизни попасть в описанные ситуации. Пожалуй, только упомянутая последней группой отчаявшихся, сознательно отказавшихся от поиска работы, представляет интерес с точки зрения критериев выделения особой группы НЕЕТ.

На наш взгляд, определяющим фактором, относящим молодежь к группе НЕЕТ, является ее *нежелание работать и учиться*, искать какие-то формы трудоустройства или обучающие практики. Эта группа включает молодых людей, которые не всегда могут указать причину своей неактивности, *но всегда сознательно отказываются от работы и учебы*. В этом случае более точными критериями НЕЕТ-молодежи являются отнесение ее представителей к *неработающим* (а не к безработным) и *не обучающимся* (а не к экономически неактивным).

Если попытаться дать классификацию именно этой группе НЕЕТ, то можно получить полярную картину, тесно связанную с социальной стратификацией. Это могут быть дети

представителей т.н. социального дна, которые наследуют практики утративших социальную идентичность родителей, предпочитающих *жить за счет общества* (нищие, бомжи). В NEET попадают и те, кто даже *не пытался выйти на рынок труда, получить или продолжить свое образование*. Однако нельзя полностью отнести NEET к представителям under-класса. Это могут быть дети вполне благополучных родителей, которые предпочитают заниматься *какими-то духовными практиками, хобби, а то и отправиться в путешествие*, годами думать о смысле жизни и своем предназначении. Еще одна категория NEET – дети социальных рантье, основным средством существования которых является доход, не связанный с трудовой деятельностью. Предпочитая иметь ренту, а не работу, родители невольно поощряют стремление своих детей подождать *какого-то заманчивого предложения со стороны общества, способного убедить их отказаться от спокойной жизни*. Во всех этих случаях речь идет о формах т.н. *социального иждивенчества* NEET-молодежи, затрудняющих как изучение этой группы, так и поиски способов установления контактов с ней.

Часть европейских исследователей также считают, что отнесение представителей NEET (по классификации MOT) к безработным и экономически неактивным представителям молодежи недостаточно для выделения этой особой группы и предлагают, например, считать *NEETгруппой риска (добровольного или вынужденного)* в отношении способности к развитию и использованию личного жизненного потенциала ее участников [SOŇA KARIKOVÁ, MIROSLAV KRYSTOŇ... 2018: 34]. Однако в этом случае, на наш взгляд, речь идет скорее о последствиях попадания молодежи в группу NEET, чем о критериях выделения данной группы.

Причины появления NEET-молодежи

Понимание NEET как группы *социального иждивенчества* позволяет выделить объективные и субъективные причины ее появления. Постараемся выделить некоторые из них.

К *объективным причинам* можно отнести следующие:

– NEET появились в связи с сокращением трудовой занятости под влиянием крупных изменений в условиях и про-

цессе современного производства (автоматизация, гибкие системы, роботизация). Так, например, в отчете Глобального института McKinsey (MGI) «Будущее, которое работает: автоматизация, занятость и производительность» содержатся данные о том, что к 2055 г. половина рабочих мест в мире может быть автоматизирована [Harnessing automation ... 2017]. Это означает, что в ближайшем будущем произойдет массовое высвобождение рабочей силы, нуждающейся в трудоустройстве, что позволит *части молодежи не вступить на рынок труда*.

– Высокий уровень экономического развития ряда стран (в том числе европейских), достигших стадии общества массового потребления, позволяющей предоставить гарантии для обеспечения жизни проблемных групп населения (безработных, пенсионеров, инвалидов, мигрантов, многодетных семей и др.). Наряду с этими группами, существование *NEET поддержано реалиями сильной социальной политики развитых государств мира*.

– Еще одной причиной можно назвать *девальвацию в современном обществе установки на получение образования*. NEET являются частью представителей поколения Z, ориентированного на досуг и формирование соответствующих ценностей. Европейские исследователи отмечают, что для представителей этого поколения ценности работы и образования уступают ценностям отдыха и обладания различными гаджетами [Williams, 2015].

– На формирование NEET оказывают влияни*еразмер экономического и социального капитала современной семьи*. Для европейских семей характерна ситуация неравенства возможностей первоначального обеспечения и поддержки детей. Для того, чтобы ребенок смог продолжить учебу или найти хорошее место работы, от семьи требуются немалые материальные вложения, которые зачастую попросту отсутствуют.

– Среди объективных причин появления этой особой группы – *специфика социально-экономического развития тех или иных стран*. Так, например, в Италии распространен семейный бизнес, который чаще всего оформлен на родителей, а дети участвуют в нем неофициально, в статистике попадая в группу тех, кто не работает и не учится [Alfieri, Rosina..., 2015].

Что касается *субъективных причин*, то назовем такие:

– В первую очередь, *отсутствие индивидуальных стимулов для работы и учебы*. Если П. Сорокин считал, что образование является «социальным лифтом», позволяющим личности достигнуть высших социальных позиций (вертикальная мобильность), то в современном обществе ситуация изменилась. Проведенные исследования жизненного мира россиян 2014 г. [Жизненный мир..., 2016: 274–275] позволяют, в частности, утверждать, что социальное положение и престиж человека в российском обществе определяют такие обстоятельства, как: деньги, власть, связи с нужными людьми. Образование же входит в разряд личных качеств, влияющих на продвижение по «социальной лестнице» в последнюю очередь. Кроме того, различные программы социальной помощи, а подчас и материальная поддержка со стороны семьи делают работу для представителей НЕЕТ-молодежи скорее желательной, чем обязательной. Поставленные в ситуацию выбора, молодые люди занимают выжидательную и неопределенную по времени позицию, дожидаясь, когда предложение работы или обучения станет для них интересным и выгодным.

– *Индивидуальный протест и вызов существующему обществу*. Нахождение в группе НЕЕТ может быть своеобразной формой противостояния этой части молодежи требованиям обязательной работы и учебы со стороны общества. В данном случае речь идет о добровольной социальной изоляции личности. Например, «хикikomори» (находящиеся в уединении) в Японии получили официальный статус лиц, добровольно изолирующих себя от общества и общественной жизни на срок более 6 месяцев [Ogawa, 2015].

– *Уход от социальной реальности, бродяжничество*. Не справляясь с натиском глобализации и экономической нестабильности, а также возникающими личными проблемами, часть молодежи становятся бродягами, обрывая имеющиеся социальные связи с семьей, друзьями [Лиходей, 2001]. У некоторых подростков фиксируется дромомания (в пер. с греческого – бег, путь) – психическое состояние, которое характеризуется непреодолимым желанием вести бродячий или отрешенный образ жизни. Они оставляют свой дом, у них нет определенной цели или маршрута, их не

волнуют последствия. Следует отметить тот факт, что к бродяжничеству могут подтолкнуть не только реальные проблемы, но и нехватка впечатлений и эмоций, нравственная незрелость молодой личности.

– *Уход от социальной реальности в виртуальную.* Представители НЕЕТ-молодежи демонстрируют психотип пользователя социальных сетей, которому присущи информационная анонимность, символизм, цифровые атрибуты [Курбатов, 2017].

– К субъективным причинам можно также отнести имеющиеся у молодого человека *индивидуальные особенности, прежде всего, состояние физического и психического здоровья.* Например, молодые люди, имеющие психические отклонения, связанные с злоупотреблениями алкоголем, наркотиками, попадают сначала в вынужденную, а позднее – *добровольную изоляцию от общества.*

Пребывание молодого человека в статусе НЕЕТ оказывает влияние на всю его дальнейшую жизнь, социальное и экономическое благополучие.

Жизненный мир НЕЕТ-молодежи

НЕЕТ, добровольно занявших статус социального иждивенца, отличается от других групп молодежи то, что они стараются извлечь ту или иную выгоду из сложившегося положения.

Проблема обеспечения своей жизни.

Реальное жизненное пространство у отдельного представителя НЕЕТ не отличается от другой молодежи и является полифункциональным: в нем есть место для отдыха, повседневного пребывания, приема пищи, сна, пользования компьютером и всевозможными гаджетами, хранения вещей и продуктов питания. Однако каналы поддержки этого пространства различны.

Основной канал – *помощь родителей и родственников.* Необходимо подчеркнуть тот факт, что в большинстве случаев совместное или раздельное проживание с представителями этой группы предусматривает выделение определенной части бюджета семьи на удовлетворение их личных потребностей (еда, оплата интернет-услуг и пр.). Однако в семье по

этому вопросу не исключены конфликты ввиду расхождения во взглядах на подобающий для молодых людей образ жизни. Привычка «сидеть на шее» у родителей и жить за их счет порождает тревогу у общества – а кто будет заботиться о них, когда родителей не станет?

Еще один канал – *социальная поддержка государства*. Однако следует отметить тот факт, что существуют четко оговоренные условия ее получения. Например, ведя бродячий образ жизни, представитель НЕЕТ теряет право на получение социальных пособий, которые предоставляются только в том случае, если он посещает школу или не может найти работу.

Кроме государства, представители НЕЕТ-молодежи могут рассчитывать *на помощь различного рода благотворительных фондов и организаций*. Так, например, в России успешно действует благотворительный фонд «Русь», обеспечивающий продовольствием и товарами первой необходимости всех нуждающихся; функционирует православная служба помощи «Милосердие», реализующая проект «Народные обеды».

Время от времени для молодежи НЕЕТ открывается еще один канал, *связанный со случайными заработками*. Важным для них являются четкие ограничения данного канала по размеру заработка и количеству рабочего времени: удовлетворение базовых личных потребностей, например, покупка еды или необходимых гаджетов.

Не пренебрегают отдельные представители НЕЕТ (например, бродяги, бомжи) и таким каналом, как *сбор милостыни или других форм подаяний*. В косвенном виде такую помощь часть из них получает, живя на мусорных свалках больших городов и обеспечивая себя выброшенными едой, одеждой, а свои самодельные дома – мебелью и домашней утварью. Этот канал наиболее ярко показывает иждивенческую суть данной группы.

Контакты с окружающим миром.

По мере увеличения времени нахождения в данной группе, контакты с окружающим миром начинают носить все более произвольный характер. Речь идет о той или иной форме деструкции социальных связей, включая и внутри-семейные.

Так как учеба и трудовая деятельность, а также общение с близкими не являются для НЕЕТ обязательными в их повседневном образе жизни, эта группа скорее стремится к единоличному потреблению случайной, выбранной по прихоти, информационной продукции (телевизионные сериалы, компьютерные игры, комиксы и т.д.) или скитальчеству без определенных целей.

По собственной воле НЕЕТ могут свести количество социальных контактов к минимуму, а прямую коммуникацию заменить на технически опосредованную. Тем самым виртуальное пространство может восприниматься ими как идеальная среда, свободная от бытовых проблем и затрат времени на общение с окружающим миром, родственниками или друзьями.

Жизненные цели.

Постановка конкретных жизненных целей и построение жизненного плана не свойственны представителям НЕЕТ. Скорее речь идет о формировании такого индивидуального пространства, в котором они чувствовали бы себя максимально комфортно. Постепенная утрата навыков социального общения может привести к тому, что наиболее приемлемым для части из них будет не реальное, а виртуальное пространство онлайн-игр или общение на веб-сайтах, гарантирующих полную анонимность. Поэтому в настоящее время особенно важным для европейского сообщества являются поиски контактов и вовлечение данной группы в социальную жизнь.

Социальные последствия попадания в НЕЕТ.

Попадание в НЕЕТ приводит к социальным последствиям, не всегда осознаваемым этой частью молодежи. Отсутствие привычки к каждодневному постоянному труду может стать причиной утраты навыков самообслуживания и самообеспечения, которые постепенно будут переноситься на других субъектов (например, семью, родственников, друзей). Длительная социальная и индивидуальная невостребованность может привести к проблемам с физическим и психическим здоровьем личности. Достаточно долгое неучастие в социальной жизни, а также уход в виртуальную реальность может способствовать уменьшению потребности в социальных контактах.

Обратим внимание на тот факт, что NEET, как правило, имеют слабое представление о правилах социальной жизни, но крайне подвержены влиянию СМИ и других информационных систем (Интернет, социальные сети, блоги). Среди причин такого влияния, в частности, возможность анонимного представления личности, порождающая как легкую безответственность, так и нарушение социальных норм в самых разных формах.

Особенности российской NEET-молодежи

Появление российской NEET-молодежи пришлось на период, связанный с крупными экономическими и политическими реформами 1990-х гг. Эта часть отечественного поколения молодежи выросла в объективно сложившейся ситуации социально травмированного общества, пережившего смену вектора политического и экономического развития, разрыв между поколениями, возрастающую напряженность в общественной жизни.

Порожденное крупными экономическими и политическими реформами существенное имущественное расслоение в российском обществе в первую очередь отразилось на положении молодого поколения. Вступившие в начальный период своей социализации дети оказались в известной степени изолированными и от семьи, озабоченной поисками хлеба насущного, и от образовательных учреждений, вступивших в фазу очередного реформирования.

Первой группу NEETполнила молодежь из малоимущих и неблагополучных семей, не имеющих возможности оказать необходимую материальную и духовную поддержку подрастающему поколению. Субъективно это переживалось молодыми людьми, как отсутствие четкой жизненной позиции, утрата гражданских и патриотических чувств, стремление к социальной изоляции. Другая группа NEET вышла из вполне благополучных семей, где предоставленные самим себе и виртуальному миру компьютера, подростки, освободив себя от общественных обязанностей, отправились в «свободный полет», но зато с полным набором гаджетов и других средств контакта с избранным миром, принимая это как должное.

И в том, и в другом случае это нашло свое отражение в экономической неактивности данной группы молодежи. По данным Обследования населения по проблемам занятости (ОНПЗ) Росстата, за период 1995–2015 гг. тенденция к постоянному снижению экономической активности наблюдалась как у 15–19-летних (с 22,5% в 1995 до 8,7% в 2015 г.), так и у 20–24-летних (с 77% до 58% соответственно) [Тощенко, 2018: 205–206]. Это соответствовало сложившейся напряженности на рынке труда, связанной с запуском механизма «отложенного» старта. Альтернативой трудовой деятельности стало получение и продолжение образования, а его уровень и качество стали индикаторами попадания российской молодежи в группу НЕЕТ. Так, недостаточный уровень образования характерен для неактивных НЕЕТ, а его невысокое качество – для безработных НЕЕТ. В частности, высшее профессиональное образование сопряжено с наибольшими рисками НЕЕТ-безработицы, а для тех, кто закончил ПТУ после неполного среднего образования или после выпуска из старшей школы существует риск перехода в НЕЕТ-неактивность [Зудина, 2018: 198].

Объективным фактором попадания в группу российских НЕЕТ являются установки современной семьи, связанные с поддержкой иждивенческих устремлений детей. Это характерно для большей части российских семей, в которых родители добровольно соглашаются обеспечивать ребенка и после достижения им совершеннолетия. Нередко встречается ситуация, когда пенсионеры содержат своих взрослых детей.

В России проживание в небольших или отдаленных населенных пунктах также становится причиной попадания в НЕЕТ-молодежь в связи с трудностью, а иногда и невозможностью найти работу или продолжить образование на своем месте жительства. По данным Обследования населения по проблемам занятости (ОНПЗ) Росстата за период 1995–2015 гг. города Москва и Санкт-Петербург показывают меньший уровень вовлеченности молодежи в группу НЕЕТ по сравнению с селами и поселками городского типа. Так, доля НЕЕТ-безработных за указанный период в городах колебалась от 3% до 11%, а в поселках городского типа и селах – от 5% до 14%. Показатели НЕЕТ-неактивности в 2015 г. в городах – 9%, в поселках городского типа

и селах – 17%. Причем в областных центрах более высокая НЕЕТ-неактивность и более низкая НЕЕТ-безработица по сравнению с городами. Наибольшая вовлеченность молодежи в группу НЕЕТ в селах, наименьшая – в крупных городах и областных центрах [Зудина, 2018: 207].

В последнее десятилетие феномен российской НЕЕТ-молодежи стал особенно актуальным в связи со сложной демографической ситуацией, снижением рождаемости и, как следствие, уменьшением количества трудоспособного населения. Поэтому в фокусе анализа НЕЕТ – положение данной группы на российском рынке труда.

Интересные данные получены в ходе исследования, проведенного в НИУ ВШЭ на эмпирической базе РМЭЗ за 2000–2016 г. с выборкой, построенной в соответствии с рекомендациями МОТ в отношении НЕЕТ-молодежи. Предметом исследования являлись потоки молодежи 15–24 лет между состояниями обучения, занятости, НЕЕТ-безработицы и НЕЕТ-неактивности. С одной стороны, средняя вероятность у НЕЕТ-молодежи остаться безработными составляет 26%, причем у каждого пятого есть шанс изменить свое положение, перейдя в статус неактивного. С другой стороны, почти у 50% высока вероятность в следующем периоде найти работу, тогда как только у 4% есть шанс на обучение (см. табл. 1).

Таблица 1

Средние безусловные вероятности перехода молодежи между статусами на российском рынке труда (2000–2016 гг.), РМЭЗ НИУ ВШЭ, в %

Статус в году $t=1$	Статус в году t			
	НЕЕТ-безработица	НЕЕТ- неактивность	Учащиеся	Занятые
НЕЕТ-безработица	26,0	20,3	3,9	49,8
НЕЕТ-неактивность	15,0	51,6	5,9	27,5
Учащиеся	4,7	5,4	77,5	12,4
Занятые	6,2	5,6	1,6	86,5

Источник: [Зудина, 2018: 208].

Что касается NEET-неактивных представителей молодежи, то средняя вероятность остаться в данном состоянии достигает практически 52%, а перейти в состояние безработного – около 15%. Вероятность выйти на работу, прервав состояние неактивности, составляет 28%, т.е. значительно ниже, чем из состояния безработного. Перспектива продолжить обучение у неактивных несколько выше, чем у безработных – 6% [Зудина, 2018: 208].

Интерпретируя эти данные, можно сделать вывод, что статус NEET – безработного – переходный от не-работы к работе, а NEET-неактивного – от не-учебы к обучению. Следуя данной логике, пространство NEET для молодежи – «зал ожидания» работы или учебы. По мнению Е.Я. Варшавской [Варшавская, 2016: 39] и А.А. Зудиной [Зудина, 2017: 17; 2018: 212–213], в структуре NEET в России доминируют экономически неактивные молодые люди, имеющие недостаточный уровень образования.

Возможные пути решения проблем NEET-молодежи

Считая NEET маргинальной группой, имеющей нестабильное, неустойчивое положение, европейские государства организуют конкретную поддержку, помогающую молодежи выйти из состояния не-работы и не-учебы.

В Италии существуют специальные государственные программы и гранты, позволяющие NEET-молодежи получить высшее образование и квалификацию, но только 10% из них заканчивают университеты. Государство финансирует множество программ по поддержке неработающих NEET, но большинство из них не стремится выйти на работу. Доступность высшего образования оборачивается желанием выпускников трудоустроиться только на высокооплачиваемые места, а если это не получается, они снова пополняют группу NEET. Итальянские исследователи обращают также внимание на то, что у части подростков NEET есть психологические проблемы, связанные с их нежеланием войти в мир взрослых. Это больше относится к тем, кто не имеет друзей, плохо учится, не получает поддержки от родителей [Alfieri, Rosina..., 2015: 305–306].

Не только государство, но и общественные организации стремятся помочь НЕЕТ преодолеть социальную изоляцию. Например, существуют две программы, осуществляющих поддержку и даже трудоустройство такой молодежи, пробудив их интерес к спорту: одна из них реализуется в Роттердаме (Нидерланды), а другая – в Сток-он-Тренте (Великобритания) [Spraaij, R., Magee..., 2013: 1620–1624].

В Польше (Bialystok Podlasie) разработана Оперативная программа развития знаний (PO WER), позволяющая поддерживать НЕЕТ-молодежь на этапе выхода на рынок труда, заранее давая ей информацию о специфике предстоящей работы и организации рабочих мест [Saczyńska-Sokół, 2018]. Также в Польше показывает хорошие результаты образовательный проект RLG (Reaching the Lost Generation), направленный на пробуждение интереса учеников старших классов средней школы к индивидуальному предпринимательству [Świątek, Rachwał..., 2018].

В Испании пытаются предотвратить попадание молодежи в группу НЕЕТ средствами разработки специальной программы (SWT), облегчающей переход учащихся от школы к работе [Rodríguez-Modroño, 2019].

В России разработка специальных программ для НЕЕТ-молодежи находится в числе актуальных задач. Определенная последними исследованиями российских авторов зависимость попадания молодежи в группу НЕЕТ от уровня и качества полученного образования, позволяет планировать расширение возможностей для данной группы в организации обучения, прохождении переобучения и последующего трудоустройства [Варшавская, 2017: 39].

Общий вывод европейских исследователей: необходимо *отказаться от драматизации этой уязвимой части молодежи* и от негативной ее маркировки, перестать использовать термин НЕЕТ как стигму отдельных людей, поколений и стран [Serrasant, 2014: 419]. В изучении НЕЕТ-молодежи следует учитывать социально-экономическую и культурную специфику стран. Европейским государствам в отношении данной группы предстоит выстроить особую политику, а также финансировать национальные программы. Таким образом, со стороны Европейского Союза должно быть приложено больше усилий, чтобы молодое поколение в Евро-

пе перестало быть «потерянным поколением» [Ermolieva, 2016: 79].

* * *

NEET-молодежь представляет собой особую специфическую социальную группу, сформировавшуюся в силу определенных объективных и субъективных изменений европейского сообщества. Численность, состав и положение NEET-молодежи изменяются в соответствии с социально-экономической и культурной спецификой отдельных стран. Появление такой группы среди молодежи вызывает тревогу у общества в связи с возможными рисками ее маргинализации, бедности, отчуждения и социальной эксклюзии. Европейские исследователи уверены, что только правильно выстроенная молодежная политика государств, а также меры конкретной помощи и поддержки смогут вернуть NEET из добровольной социальной изоляции.

Кроме того, следует подчеркнуть, что NEET-молодежь представляет собой своеобразную социальную группу, которая по многим показателям примыкает к прекариату в связи с ущемленным социальным положением (отсутствием социальных связей), низким или некачественным уровнем полученного образования, отсутствием опыта и желанием работать. Понимание специфики NEET как группы социального иждивенчества позволяет уточнить в будущих исследованиях не только то, как молодые люди пополняют данную группу, но и почему они не хотят ее покинуть.

Список литературы

- Варшавская Е.Я.* Российская NEET-молодежь: характеристики и типология // Социологические исследования. 2016. № 9. С. 31–39.
- Вишневская Н., Зудина А.* Экономически уязвимые группы молодежи в странах ОЭСР и России // Мировая экономика и международные отношения. 2018. Т. 62. № 11. С. 99–107.
- Жизненный мир россиян: 25 лет спустя (конец 1980-х – середина 2000-х гг.): Научное издание/ Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: ЦСП и М., 2016.
- Зудина А.А.* «Не работают и не учатся»: NEET-молодежь на рынке труда в России. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2017.

- Зудина А.А. Дороги, ведущие в НЕЕТ: случай России //Экономический журнал ВШЭ. 2018. Т. 22. № 2. С. 197–227.
- Курбатов В.И. НЕТ-мышление: новые реалии информационной эры //Гуманитарий юга России. 2017ю т.6. № 6. С. 173–181.
- Лиходей О.А. Субъективные факторы маргинализации. М.: ЮПресс, 2001.
- Тощенко Ж.Т. Прекариат. От протокласса к новому классу. М.: Наука, 2018.
- Akihiro Ogawa. Hikikomori in Contemporary Japan. URL <http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:568035/FULLTEXT01> (дата обращения: 18 фев. 2019).
- Alfieri S., Rosina, A., Sironi, E., Marta E., Manzana D. (2015) ‘Who are italian “Neets”? Trust in institutions, political engagement, willingness to be activated and attitudes toward the future in a group at risk for social exclusion’, Rivista Internazionale di Scienze Sociali 123 (3): 285–306.
- Bridging the gap: New opportunities for 16 – 18 year olds not in education, employment or training. Report by the Social Exclusion Unit. July 1999. URL: <http://dera.ioe.ac.Uk/15119/2/bridging-the-gap.pdf> (дата обращения 25 дек. 2018).
- Eurostat. Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and labor status (NEET rates). URL: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_20&lang=en (дата обращения: 13 окт. 2018).
- Ermolieva, E. G. (2016) ‘Lost generation? The plight of young people in Europe’. URL: <http://www.sov-europe.ru/2016/5-2016/9.pdf> (дата обращения 8 нояб. 2019).
- Harnessing automation for a future that works. January 2017 | Report. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/digital-disruption/harnessing-automation-for-a-future-that-works> (дата обращения: 1 авг. 2019).
- NEETs. Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe. Eurofound. Publications. Luxembourg, 2012 https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1254en.pdf (дата обращения 9 янв. 2019).
- Rodríguez-Modroño, P. (2019) ‘Youth unemployment, NEETs and structural inequality in Spain’. URL: https://www.researchgate.net/publication/330434800_Youth_unemployment_NEETs_and_structural_inequality_in_Spain (дата обращения: 6 марта 2019)
- Saczyńska-Sokół, S. (2018) ‘Supporting NEETs – challenges facing labor market institutions in Poland’. URL: <https://>

- www.researchgate.net/publication/324496870_Supporting_NEETs_-_challenges_facing_labor_market_institutions_in_Poland (дата обращения: 24 фев.2019)
- Serracant, P.* (2014) 'A Brute Indicator for a NEET Case: Genesis and Evolution of a Problematic Concept and Results from an Alternative Indicato', *Social Indicators Research*, 117 (2): 401–419.
- SOŃA KARIKOVÁ, MIROSLAV KRYSTOŇ, VILIAM MICHALOVIČ, ZUZANA NEUPAUER, IVAN PAVLOV, BARBORA VANĚK (IL)* LITERACY OF ADULTS AS A PROBLEM OF INCLUSION AND EQUALITY IN LIFELONG LEARNING// How to work with NEETs. Recommendations for policy and practice. Kraków – Banska-Bystrica 2018. С. 9–35.
- Spaaij, R., Magee, J., Jeanes, R.* (2013) 'Urban Youth, Worklessness and Sport: A Comparison of Sports-based Employability Programmes in Rotterdam and Stoke-on-Trent', *Urban Studies*, 50 (8): 1608–1624.
- Świątek, A., Rachwał, T., Kurek, S., Osuch, W.* (2018) 'Sytuacja młodzieży NEET w Polsce i propozycje podniesienia jej kompetencji przedsiębiorczych w świetle rezultatów projektu RLG'. URL: https://www.researchgate.net/publication/329873828_Sytuacja_mlodziezy_NEET_w_Polsce_i_propozycje_podniesienia_jej_kompetencji_przedsiębiorczych_w_swietle_rezultatow_projektu_RLG_Situation_of_NEETs_in_Poland_and_Proposals_for_developing_their_Entrepren (дата обращения 6 нояб.2019).
- Williams A.* Move Over, Millennials, Here Comes Generation Z // *The New York Times*, 18.09.2015. URL: <https://www.nytimes.com/2015/09/20/fashion/move-over-millennials-here-comes-generation-z.html> (дата обращения: 14 окт. 2018).

ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ: ПРЕКАРИАТ – ОПАСНЫЙ КЛАСС?⁵⁷

Исторический экскурс

Этимология слова прекариат ведет читателя в античный Рим: «В римском праве *прекариум* означал безвозмездную передачу движимой или недвижимой вещи при возможном её свободном отзыве собственником в любое время. Договорное отношение собственника и пользователя (прекариста) этой передачей не устанавливалось. Прекарист мог применять или использовать вещь, но должен был в любое время рассчитывать на её отзыв. Тем самым прекариум был некоей испрошенной арендой, производной от слова *preces* в его значении – просьба, мольба» [Kaser, Knüttel, 2008: 109]. Слово это сохранилось в европейских романских языках, прижилось и в английском. В XIX в. «прекарность» стала одной из базовых характеристик пролетариата. В ряде версий «Манифеста Коммунистической партии» Маркса и Энгельса в главе «Буржуа и пролетарии» в русском варианте фразы: «Все быстрее развивающееся, непрерывное совершенствование машин делает жизненное положение пролетариев **все менее обеспеченным**», – слова, выделенные жирным шрифтом, переданы на английском языке словом *precarious*: «*The increasing improvement of machinery, ever more rapidly developing, makes their livelihood more and more precarious* (выделено мною. – Прим. Н.Р.)». Во французском оригинале также есть слово «*precaire*», в итальянском – «*precarie*». В немецком варианте составители Манифеста употребили *unsicher* – *неуверенный, неустойчивый*⁵⁸, хотя слово *Prekariat* в немецком языке есть. Учитывая, что обществоведы СССР и коммунисты всего мира «Манифест» изучали, можно утверждать, что, не употребляя слова «прекариат», они с прекарностью пролетариата были знакомы.

⁵⁷ Автор – Романовский Николай Валентинович – доктор исторических наук, зам. гл. редактора журнала «Социологические исследования», главный научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН, профессор Российского государственного гуманитарного университета.

⁵⁸ «...в Лондоне собрались коммунисты самых различных национальностей и составили следующий «Манифест», который публикуется на английском, французском, немецком, итальянском, фламандском и датском языках» [Маркс, Энгельс, Т. 4: 423]

К началу XXI в., с новым качеством неустойчивости положения рабочих в мире слово *прекариат* и производные от него (прекарность, прекарный) стали чаще фигурировать в литературе по проблемам труда. Имеются данные МОТ о численности прекариата: в 2013 г. уязвимая занятость охватывала «около 47 млн. – из 1539 миллионов во всем мире – в развитых странах, включая США и ЕС, 246 млн. в Африке южнее Сахары, 405 млн. в Восточной Азии и 490 млн. в Южной Азии» [Bremann, 2013: 136].

В 2011 г. вышла книга английского экономиста Г. Стэндинга о прекариате [Standing, 2011], переведенная на два десятка языков, в том числе на русский [Стэндинг, 2014]. Гай Стэндинг (р. 1948 г., по университетскому образованию экономист) много лет работал в Женевской Международной организации труда – подразделении ООН (МОТ, Женева), занимающейся анализом регулирования трудовых отношений, всей сферы труда в мире. Ныне он профессор одного из британских университетов, специалист по экономике, социологии труда и индустриальным отношениям. В 2014 г. Стэндинг дополнил разработку концепции прекариата новой книгой [Standing, 2014a], акцентируя правовую, гражданскую «уязвимость» прекариата; его он сравнивает с приходившими в средневековые города людьми, получавшими кое-какие – далеко не все – права горожан («бюргеров»). Эмпирическую фундированность книги о прекариате характеризует упоминание её автором масштабных исследований по заданию МОТ в 1980–1990-х г. «флексibilityности» («гибкости» форм) труда на предприятиях и уверенности людей в будущем (People's Security Surveys – PSS).

Успех книги. Его причины. Стэндинг не раз комментировал выступления по поводу его книги. Недостатка в неприемлемых противниках не было. Обращает на себя внимание следующее обстоятельство: представленные вниманию обществу ранее работы о новых социальных слоях и группах – салиариат [Castel, 1996], креативный класс [Florida 2003] и др. подобного интереса не удостоились.

Стэндинг, представляя книгу о прекариате социологам США, акцентировал три её позиции: 1. Среда формирования прекариата генерирует сознание относительной депривации и сочетание тревоги, аномии, отчуждения и озлобления. 2.

Прекариат – новый опасный класс, потому что все составляющие его группы отвергают сегодняшние базовые политические структуры. 3. Основную борьбу прекариат ведет за перераспределение ключевых активов, обеспечивающих экономическую уверенность (безопасность), контроль над временем, качество пространства, действительно освобождающее (*liberating*) образование, финансовое знание и другой капитал.

Развернувшиеся дебаты по этим вопросам затронули болезненные современные социальные проблемы. Действительно, Стэндинг резко высказался об эволюции миропорядка, о глобализации, массовых миграциях, урбанизации, геттоизации, маргинализации людей в глобальных городах, контроле преступности, массовых исчезновениях профессий, сокращении рабочих мест и т.д. и т.п. Не остались незамеченными и оценки роли левого крыла политических сил современного мира: «Впервые в истории основные силы левых не имеют прогрессивной повестки дня. Они забыли основной принцип: каждое прогрессивное политическое движение строилось на возмущении, требованиях и ожиданиях крупного возникающего класса. Сегодня этот класс – прекариат»⁵⁹. Характерна в позиции Стэндинга острая критика неолибералов (автор близок к лейбористам), их доктрин, программ действующих в последние десятилетия правительств, в частности, консерваторов Великобритании. Не обойден вниманием вопрос «Что делать?» Всё это превратило книгу в общественный феномен.

Стэндинг предлагает глобальную панораму нестандартных проявлений труда в конце XX – начале XXI в.: занятости неформальной, нетипичной, гибкой, временной, «облачной», контрактной, стигматизированной, труда по краткосрочному найму и т.п. По убеждению британского ученого, труд *прекариев* нестабилен, сопряжен с рисками, жизненными трудностями, вытекающими из объективного положения работника. Проблемы прекариата – это проблемы всех трудящихся: масштабная маргинализация, феномен бедных работающих, труд мигрантов, неудовлетворенность оплатой труда, его качеством. Вызывают протесты

⁵⁹ Standing G. The Precariat – The new dangerous class // Policy Network, 24 May. 2011.

гендерные аспекты ситуации, положение женщин в трудовой сфере (важное поле активности феминисток), лиц старших возрастов. Отклики на сформулированные Стэндингом мысли касались положения в разных сферах занятости, в профессиональных группах – вплоть до работников культуры, лиц художественного творчества, свободных профессий, университетской профессуры.

Отраженная ситуация воспроизводит и реалии современной России, где применимо положение об «обществе риска». Более того, в нашей стране мы имеем, вероятно, не просто общество риска, а *травмированное общество риска* [Тощенко, 2018: 10–32]. Счет «малообеспеченным» (вспомним приведенные выше слова из «Манифеста Коммунистической Партии» – «все менее обеспеченные») в современной России идет на миллионы (см. [Тихонова, 2007, 2010 и др.]).

Рецепция проблемы в России многое говорит о нашем обществе (стимулируя также исследования в данном направлении), его социальной структуре, о трендах в сфере труда, – фундаментальной составляющей жизни сограждан. Научный интерес к проблемам прекариата коррелирует со стремлениями на массовом уровне к пониманию устройства («в каком обществе я живу?»), стратификации современного общества, его исторических перспектив. Книга Стэндинга своей российской судьбой близка к «Капиталу в 21-м веке» [Пикетти, 2015 (2013)]: во всем мире – сенсация, масса откликов в СМИ, в интеллектуальных кругах. У нас вне узкого круга интересующихся трудами западных “social scientists” такие книги игнорируют, с запозданием переводят, с трудом находят спонсоров изданий и пр. Циркулирующие в общественных науках темы сегодня неактуальны? На Западе такие книги незамедлительно находят поддержку политических партий, профсоюзов, университетов; их публичное обсуждение – эффективная форма осмысления общественных проблем и партийно-политических подвижек, что поддерживает авторитет достижений социальных наук⁶⁰.

⁶⁰ Такого рода проблемы имеют практически политическую грань. К примеру, «дискурс» прекариата подсказывает: нашей стране, возможно, следовало не спешить с повышением возраста выхода на пенсию, более того, снижать его, а то и вводить право на пожизненную «ренту» по факту рождения в России и наличия её гражданства. Но об этом несколько ниже.

По-видимому, недостаток интереса к поднимаемым социальными науками проблемам типичен для нашего общества. О формировании привычки выстраивать и обсуждать «повестку дня» страны для людей наши претенденты на роль властителей дум народа не думают. Важные вопросы аккуратно замалчиваются, а может быть, просто не замечаются. С конца 1980-х гг. обществу навязывалась мысль, что запад – идеал, к нему и следует стремиться. Манипулирование произвольно подобранными данными современных наук об обществе прикрывало узкие интересы, торжествовавшие после 1991 г. Шумели о «рынке», оказались с всеобщим «базаром». Шутили о «Малом коммунистическом тупике», оказались в большом тупике капитализма. Призывы отдельных ученых и политиков остановиться и подумать о гибельности происходившего не были услышаны. Но и сейчас положение изменилось несущественно.

Различия подходов к проблематике прекариата «там» и «здесь» примечательны для контекста современной России. Зарубежные отклики на выступления Стэндинга акцентировали экономическую и политическую стороны феномена. В России на первый план вышла человеческая драма прекариев: социологи стали знакомить с обстоятельствами повседневной жизни, с жизненным миром человека-прекария. Этот подход обнаруживает социально-заостренную, гуманистическую направленность отечественной социологии, выделяющей, как аргументируют некоторые исследователи⁶¹, её среди других национальных социологий. Труды российских социологов по обсуждаемой теме сфокусированы на человеке, оказавшемся в положении прекария, на содержательном наполнении понятия «прекарность» в её вариантах применительно к затронутым ею группам российского общества – молодежь, мигранты, женщины, пенсионеры. Исследовательский коллектив РГГУ под руководством Ж.Т. Тощенко сосредоточился на жизненном мире прекариев, базовых и специфических чертах их повседневного бытия, его смыслом наполнении, на утрате прекариями

⁶¹ См. [Здравомыслов, 2010], а также статья П.С. Сорокина на страницах журнала Американской социологической ассоциации [Sorokin, 2017].

самости (self), идентичности, на травме precariousности, ложащейся на травму социальную [Жизненный мир..., 2016: 10–31]. Акцент на жизненном мире, на смысло-жизненных ситуациях и ориентациях прекариев, – вот что отличает отечественный научный дискурс прекариата. Это отличие не единственное.

«Класс опасный»?

Тезис о прекариате как «опасном» классе обусловил чувствительную реакцию на неё мировой общественности и СМИ. Г. Стэндинг недвусмысленно говорит о не нацеленных на сохранение *статус кво* устремлениях современного прекариата: «Одна из ключевых проблем дебатов вокруг прекариата связана с его политическими ориентациями. Самое главное, его материальные основы [существования] дают ему чувство отчуждения от интересов других классов и подводят к отторжению прежних базовых политических традиций, включая менявшиеся в XX в. социал-демократию и неолиберализм» [Standing, 2014: 8]. К тому же, как красная тряпка на известное животное на некоторых действиях упоминаются учения Маркса.

Конечно, соперничающая с марксовской теорией классов стратификационная теория (согласно ей общество состоит из слоёв, страт), признана в академической среде. Но класс как понятие наполнено (для многих) содержанием, почти автоматически предполагающим борьбу политическую, революционную. Класс – субъект исторического процесса (этот процесс происходил и происходит, конца истории борьбы классов не видно), субъект глубоких перемен. Стэндинг заглядывает в будущее: «... утрата поддержки лейбористской и социал-демократического вариантов левых линий политики не может рано или поздно не породить переориентацию в сторону ценностей и устремлений прекариата» [Standing, 2014: 9] – аналогия с исторической ролью пролетариата по известному «Манифесту». И те, кому настоящее и будущее стран и народов не безразличны (бизнесу, может быть, в первую очередь), отреагировали на предупреждение. Здесь еще один контраст рецепции «здесь» и «там». Не помню, чтобы этот аспект книги привлек к себе внимание в России

Реакция западной аудитории на определение прекариата как «опасного» класса симптоматична: среди зарубежных ученых распространены тревожные оценки тенденций развития мира и стран Запада. Социологи не перестают обсуждать вопрос, какой социальный класс современного общества обладает «критической агентностью» [Ребугини, 2018], может стать субъектом исторического процесса «освобождения» [Фильк, Рам, 2015], пишут о кризисе нынешнего неолиберального капитализма [Скляр, 2016], выдвигают альтернативы [Скляр, 2018]. В США опасаются возможной гражданской войны. В теоретизировании проблем революции обозначилась постановка вопроса об «управлении революционным сдвигом», связываемом с организованностью «агентов» такого сдвига [Hardt, Negri, 2011: 110]. Обсуждение темы «опасный» класс стимулировало дискуссию об альтернативах революций прошлого (Великая Французская, Великая Октябрьская), связанных с возможностью сделать этот процесс управляемым.

Прекариат своим положением в обществе близок массе недовольных, нуждающихся во внесении в свое движение теоретически осмысленных целей и методов борьбы. В этой связи, на наш взгляд, упоминание в дебатах о прекариате того факта, что часть «креативного класса» по своим характеристикам прекарна, позволяет этой части играть роль «субъекта», «агента» революции, способного дать протестующим массам знание целей и методов политического действия.

«Опасен» прекариат не только в своём левом варианте. На всемирном социологическом конгрессе 2018 г. много говорили об ультранационалистических популистских силах (напр.: [Martinelli, 2018: 17]). Дают о себе знать анархистствующие, выражаясь традиционно, элементы. Возможности последних, напомним, акцентировал Ленин, убеждая колебавшихся соратников: «Голодные разнесут все, разможат все даже по-анархически, если не сумеют руководить ими в решительном бое большевики» [Ленин, 1969: 413]. Возникают «право-левые» гибриды: в германском национал-социализме существовала группа (жертва «ночи длинных ножей»); их в те годы звали «бифштексами»: сверху коричневые, внутри – красные. К этому следует прибавить терроризм, фундаментализм и т.п.

В России тема «опасности» прекариата слабо акцентировалась. Хотя поводы к такой постановке вопроса были: 100 лет Октябрьской революции 1917 г., 200 лет со дня рождения Маркса, ситуация в ряде зарубежных стран и т.п. Почему? С одной стороны, современные российские западники склонны игнорировать возможность социального конфликта в стране. Такая позиция имеет под собой основания. В «обществе травмы» у индивидов и групп свой жизненный мир, свои смыслы жизни: не оказаться бы вновь в ситуации неопределенности, тем более – бурных перемен, не подвергать себя и близких «транзитам»; одним словом – «лишь бы не было войны». Переживших в 1990-х гг. один «выбор», перспектива оказаться под катком второго не привлекает. Значимая часть соотечественников пока склонна закрывать глаза на то, что навязанный тогда обществу выбор привёл в тупик. Отдельно стоит вопрос: что делать в сложившейся ситуации?

Вернусь к затронутой проблеме организованности прекариата. Стэндинг критически оценил лейборизм и профсоюзы (не только в Британии), как организованную альтернативу доминирующему неолиберализму. В оценке, к примеру, профсоюзов он однозначен: «промышленные профсоюзы XX в. находятся в глубокой экзистенциальной опасности» [Standing, 2014b: 5]. Понятно, это не могло не задеть целевую аудиторию. Та же ситуация сложилась с партиями и профсоюзами России, с их общественной ролью. Вспоминаются слова: «У пролетариата нет иного оружия в борьбе за власть, кроме организации» [Ленин, ПСС, 1967: Т. 8: 403]. Возможно, в прекариате гораздо быстрее, чем принято считать, созреет сознание того, что нужно организовываться.

Рецепты от недуга precariousности, активно обсуждавшиеся, касались кризиса «социального государства» и необходимости «возвращения государства», – усиления его роли в трудовой, социальной сферах, ослабленной в последние десятилетия, необходимости регулировать доходы, ввести прогрессивный глобальный налог на капитал. Но больше всего говорилось о минимальном гарантированном доходе (или «базовом всеобщем доходе» – БВД). Родоначальником этой идеи считают британо-американского мыслителя-радикала Томаса Пэйна (1737–1809). В конце XX в. БВД «ре-

альной утопией» и программной задачей левых сил сделали неомарксисты (см., напр.: [Буравой, Райт, 2011: 33–35]). Стэндинг – сторонник идеи БВД. В 2011 г. он писал на интернет-форуме: «Единственный путь обеспечить достаточную экономическую безопасность – сделать это *ex ante* – *ожидая*, путем предоставления каждому легальному резиденту общества базового дохода как права. Именно за это выступали великие утописты Томас Мор, Томас Пэйн и Бертран Рассел. И их поддерживали выдающиеся экономисты, другие социальные мыслители»⁶². В последние десятилетия Индия с её сотнями миллионов бедных экспериментировала с идеей БВД⁶³, в Швейцарии, Финляндии, Италии БВД был предметом референдумов.

Стэндинг поддержал идею БВД в книге «Базовый доход: и как мы можем его достигнуть» [Standing, 2017]. В ней показано, что размеры обсуждавшихся в ряде стран денежных выплат в этих рамках не достигают и половины уровня бедности, примерно составляя четверть прожиточного минимума. К тому же пока гипотетический БВД не сопровождается предоставлением прав на бесплатную медицинскую помощь, другие неденежные социальные льготы. Реализация БВД, считает Стэндинг, потребует перераспределения богатства, власти, отказа от экономического статус кво – получения и распределения прибылей нынешних элит [Standing, 2016]. Возможно, он формулирует набросок альтернатив политике нынешнего британского правительства и – попутно – одну из версий «посткапитализма».

В Российской Федерации идею БВД поддержала КПРФ. Официальные власти на начало 2019 г. предпочтение отдают другим путем снижения уровня бедности [Ржаницына, 2018: 80–81]. Социологи [Лыткина, Ярошенко, 2019: 113–114] считают актуальным для российской реальности преодоление массовой прекаризации труда; идейной основой подобных действий видится *солидаризм* [Бессонова, 2019: 11]. Идея Э.О. Райта и М. Буравого считать БВД реальной утопией, применимой сегодня [Буравой, Райт, 2011: 33–35],

⁶² Policy Network. The Precariat – The new dangerous class, G. Standing, 24 May, 2011.

⁶³ Стэндинг участвовал в этой кампании (см. [Davala et al, 2015]).

стоит в повестке дня как средство смягчить прекарнизацию, возможно ключевую социальную проблему ныне живущих поколений. Мы опять пришли к повседневной заботе социологии – предвидеть будущее.

Прекариат и «светлое будущее» человечества»

Прекарность труда судьбоносна для мирового сообщества, поскольку речь идет о фундаментальной трансформации сферы труда человека. На человечество надвигается проблема избыточности массовой рабочей силы под воздействием автоматизации, компьютеризации, роботизации, интеллектуализации сферы производства и обслуживания. Многим придется забыть о стабильной трудовой занятости. Инновационная, «цифровая» экономика имманентно стараются обходиться без «рабочих рук». За всплывшими в дебатах вокруг прекариата «детальями» нынешней экономической панорамы маячит, как иногда говорят, посттрудовое общество.

Некоторые оценки дают представление о масштабе надвигающейся проблемы массовой незанятости, замены массовых профессий машинами, автоматами, роботами и т.п. Один из докладчиков на конгрессе МСА в Торонто 2018 г. констатировал: «Институт Маккинси, Всемирный экономический форум, Банк Англии, Оксфордский университет предсказывают, что около половины нынешних рабочих мест могут исчезнуть за два ближайших десятилетия под влиянием автоматизации и искусственного разума» [Самра: 180]. Вспоминается А. Горц (1923–2007) с призывами готовиться к выходу из общества, основанного на труде [Gorz, 1980]. Пророчества Ж. Дюмазедье (1915–2002) о «цивилизации досуга» [Dumazedier, 1962] не кажутся фантастикой в 2018 г. Не оценить ли в таком контексте по-новому прекарнизацию в сфере труда, попытки ввести ВВД и т.д.?

Дискурс «опасного класса» продиктован, вполне обоснованно, поиском возможности избежать эксцессов, ассоциируемых с «революцией», сделать безболезненными преобразования основ труда. Такой подход понятен. И начинать следует, как это делает Г. Стэндинг, с признания фактов: «Уверенность в получении рабочего места – дело прошлого:

миллионам нужна лучшая система социального обеспечения» (см.: *Guardian*, 2013, 21 May). Если стабильная занятость уходит в прошлое, а человечество идет к обществу без труда, нужно думать не в привычных терминах: индустриальное общество, наемный труд, повышение уровня занятости. Если оплачиваемый труд (он же наёмное рабство) станет дефицитом, необходимость в труде человека исчезает, тогда как жить, не работая и оставаясь Человеком?

Вот что пишет о теоретическом горизонте этой проблемы российский ученый: «Новая экономика в принципе не нуждается в большом количестве постоянных работников. Ей нужны, с одной стороны, интеллектуалы и профессионалы, наделенные творческими способностями, с другой, временные, прекарные работники, привлекаемые время от времени. Возникает вопрос: чем и как должны заниматься лишние люди? <...> Маркс имплицитно предполагал, что капитализм к концу своего исторического пути сумеет сформировать у людей достаточные внутренние мотивы, чтобы освобождение от труда использовалось ими для возвышенной деятельности, а не просто для праздного времяпрепровождения» [Красильщиков, 2018: 9–10]. Праздность не делает человека свободнее. Маркс предвидел освобождение человека труда от наемного рабства, возникновение условий для свободного всестороннего развития человека. Компьютеры и роботы приблизили наступление века «свободного» (в том числе – от труда) времени.

Если человечество вступает на порог общества с массовым, все более прекарным трудом, многим придется жить за счет БВД, который (напомню) едва ли – при нынешних возможностях – превысит размер минимальной заработной платы. Чем заполнится вакуум, созданный утратой трудом своего места в жизни людей? На наших глазах, полагаю, начинается формироваться общество, где труд – в формах и объеме, в которых он сохранится, будет обретать содержание, передаваемое понятиями первейшая жизненная потребность, необходимость, увлеченность, жизненная цель и страсть и т.п. Суть и масштаб этой перемены скорее всего нужно характеризовать как культурную революцию. К сожалению, технологии реализации культурных революций прошлого социальная наука не проработала – с важной ого-

воркой: это не касается социологии образования, в которой накоплен огромный, однако не концептуализированный в виде социальных технологий опыт. Скорее всего, в сфере образования будет адаптироваться жизнь миллиардов людей ко всем мыслимым сдвигам в базовых институтах современного человеческого общежития к складывающейся прекарностью труда – норме социума. На первый план выйдут формирование личности, характера, морали, жизненного мира личности, навыков самовоспитания, работы над собой, самопознания, самоограничений, смысло-жизненных ориентаций, поиск места, предназначения в жизни.

Такая перспектива нуждается в осмысливании. Из неё вытекает проектирование практических действий большинства населения России, чтобы жизнь без привычного (физического, офисного, управленческого, воспитательного и т.д.) труда не стала болезненной. Мимо гуманитарной задачи такого масштаба общественные науки – социология больше всех – не могут пройти. Сейчас уже следует осмысливать трансформации в «посттрудовом» обществе. Надвигающиеся сдвиги диктуют социологам умножение усилий по решению задач в дисциплинах, специализациях, связанных, в первую очередь, со всем, что конституирует и реконструирует жизненный мир человека. Изучение и перевод на уровень технологий способов формирования новых жизненных горизонтов, преодоления материальных, культурных, социально-психологических препятствий, конструирование коррективов – это программа для науки и образования. Иного культурная революция не предполагает по определению.

Проблематика (в науке, но неизбежно и на уровне индивидов) обогащения смыслов жизни, формирования жизненных миров, утверждения в качестве нормы жизненносмысловых гуманистических ориентаций в нашей социологии имеет задел поисков и находок, в частности, ценностного наполнения свободного времени [Артемов, 2013]. Посттрудовое общество позволит социологам узнать новое о социальном действии, деятельности, развитии, самореализации, «активности» человека.

Затронутый в дискурсе «опасного класса» переход к посттрудовому обществу потребует средств, ресурсов, что напрямую связано с вопросами политической и экономиче-

ской власти, элит, всеобщей «ренты» и перераспределения богатств. В отечественной социологии возможность таких сдвигов обсуждалась, в частности, на идеологической основе «солидаризма» [Бессонова, 2001], концепции с более чем столетней, идущей как минимум от Э. Дюркгейма традицией [Блэ, 2018], теории «цивилизма» [Лапаева, 2019: 7]. Пока элиты нашей страны и за ее пределами полагают возможным не реагировать на надвигающиеся проблемы. Но от исторических тенденций и от социально-исторического теоретизирования отмахнуться не удастся. Общество, разделенное на «мы и они», никому не доверяющее, живущее сегодняшним днем и т. д., плодит риски большие, чем жизнь с ядерным зонтиком сомнительной прочности.

Список литературы

- Артемов В.А. Эскиз социологической концепции социального времени // Социологические исследования. 2013. № 11. С. 3–9.
- Бессонова О.Э. Контрактный раздаток и солидаризм – новая веха российской матрицы // Мир России. 2019 № 1. С. 7–31.
- Блэ М.-К. Солидарность // Социологические исследования. 2018, № 9. С. 11–21.
- Бузгалин А.В., Колганов А.И. Трансформации социальной структуры позднего капитализма: от пролетариата и буржуазии к прекариату и креативному классу? // Социологические исследования. 2019. № 1. С. 18–28.
- Буравой М., Райт Э.О. Социологический марксизм (ч. II) // Социологические исследования. 2011. № 10. С. 26–38.
- Жизненный мир россиян: 25 лет спустя (конец 1980-х – середина 2010-х гг.) / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: ЦСП и М, 2016.
- Здравомыслов А.Г. Сравнительный анализ национальных социологических школ в их отношении к национальным культурам // Вестник Института социологии. 2010. № 1. С. 179–202.
- Красильщиков В.А. Карл Маркс: двести лет молодости? // Социологические исследования. 2018. № 5. С. 3–15.
- Маркс К., Энгельс Ф. Манифест коммунистической партии // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Изд. 2-е. Т. 4. М.: Политиздат, 1956. С. 5–110.
- Лапаева В.В. Постсоциалистическое будущее как предмет исследований социологии (с позиций теории цивилизма В.С. Нерсисянца) // Социологические исследования. 2019. № 3. С. 7–9.

- Ленин В.И.* Шаг вперед, два шага назад // *Ленин В.И.* Полное собрание сочинений. Т. 8. М.: Политиздат, 1967. С. 403.
- Ленин В.И.* Письмо к товарищам // *Ленин В.И.* Полное собрание сочинений. Т. 34. М.: Политиздат, 1969. С. 413.
- Лыткина Т.С., Ярошенко С.С.* Возможна ли социология для трудящихся классов сегодня? // *Мир России*. Т. 28. № 1. С. 101–123.
- Пикетти Т.* Капитал в XXI веке. М.: Ад Маргинем Пресс, 2015.
- Регугини П.* Критическая агентность и будущее критики // *Социологические исследования*. 2018. № 11. С. 3–16.
- Ржаницына Л.С.* Бедные в Москве: способы измерения, меры социальной политики // *Социологические исследования*. 2018. № 10. С. 77–89.
- Скляр Л.* Конец света или конец капитализма? // *Социологические исследования*. 2016. № 11. С. 165–167.
- Скляр Л.* Конец света, конец капитализма и начало новой радикальной социологии // *Социологические исследования*. 2018. № 6. С. 143–147.
- Стэндинг Г.* Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем, 2014.
- Тихонова Н.Е.* Малообеспеченные в современной России. М.: Формула права, 2007.
- Тихонова Н.Е.* Малообеспеченность в современной России. Причины и перспективы // *Социологические исследования*. 2010. № 1. С. 5–17.
- Тощенко Ж.Т.* Прекариат: от протокласса к новому классу. Моногр. М.: Наука, 2018.
- Фильк Д., Рам У.* Марксизм после постмодернизма: переосмысливая субъект политики освобождения // *Социологические исследования*. 2015. № 5. С. 22–32.
- Breman J.* A bogus concept? // *New Left review*. 2013. No. 84. P. 130–138.
- Campra R.* The Turn to Technological Unemployment: A Paradigm Shift in Economic Forecasting // *Book of Abstracts XIX ISA World Congress of Sociology*. July 15–21, 2018. Madrid: University Complutense. P. 180.
- Castel R.* Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat. Paris: Fayard, 1996.
- Davala S., Jhabvala D., Kapoor Mehta S., Standing G.* Basic Income: A Transformative Policy for India London, New Delhi: Bloomsbury Academic, 2015.
- Dumazedier J.* Vers une civilisation du loisir? Paris: Seuil, 1962.

- Florida R.* The Rise of the Creative Class, and How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life. London: Basic Books, 2003.
- Gorz A.* Adieux au prolétariat. Au-delà du socialisme, Paris: Galilée, 1980.
- Hardt M., Negri A.* Commonwealth. Cambridge, MA: Harvard University Press, 2011.
- Martinelli A.* The Rise of National Populism in Western Democracies // Book of Abstracts. XIX ISA World Congress of Sociology. July 15–21, 2018. Madrid: University Complutense: 2018. P. 17.
- Kaser M., Knüttel R.* Römisches Privatrecht. München: Beck, 2008.
- Sorokin P.S.* Vision and Mission of Sociology: Learning from the Russian Historical Experience // American Sociologist. 2017. 48. P. 135–171.
- Standing G.* The Precariat: The New Dangerous Class. London, New York: Bloomsbury Academic, 2011.
- Standing G.* A Precariat Charter: from denizens to citizens. London, New York: Bloomsbury Academic, 2014a.
- Standing G.* Where's Howard? Book review symposium on The Precariat: The New Dangerous Class // Global Discourse. 2014b. 14 March. P. 3–9.
- Standing G.* Basic income: and how we can make it happen. London: Pelican/Penguin, 2017.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

2018 г. Коллективом социологов РГГУ (рук. Ж.Т. Тощенко) осуществлено выявление условий и факторов формирования прекариата как нового социального феномена. В мае-июле 2018 г. был проведен всероссийский опрос трудоспособного населения ($N=1200$) по репрезентативной выборке для Российской Федерации и федеральных округов РФ с соблюдением пропорций по численности занятого населения в возрасте 18 лет и старше в соответствии со статистическими данными Росстата. Полевую стадию исследований обеспечил Центр социального прогнозирования и маркетинга (рук. Ф.Э. Шереги). Опрос проходил в пяти типах поселений: мегаполисы (Москва и Санкт-Петербург), административные центры субъектов РФ, административные центры районов, поселки городского типа, села (с соблюдением пропорций). Всего отобрано 106 поселений, в том числе 19 административных центров субъектов РФ, 35 районных центров, 33 села, 17 поселков городского типа (пгт). На последнем этапе для отбора респондентов интервьюерами соблюдались квоты по социально-профессиональным группам. Расчет эмпирических параметров квот для поиска и отбора респондентов интервьюерами был осуществлен с учетом доли занятого населения (пропорционально) в возрасте 18 лет и старше: 1) по федеральным округам; 2) по типам 5-ти поселений; 3) по социально-профессиональному составу. Среднестатистическое отклонение по этим трем основным контролируемым признакам не превышает $\pm 3,5\%$ по каждому показателю (при пороге теоретической допустимой средней погрешности $\pm 5\%$).

2019 г. В мае-июне 2019 г. проведен общероссийский репрезентативный опрос занятого населения России в возрасте 18 лет и старше в трех отраслях экономики: строительство, транспорт, торговля и сфера услуг. Исследование проведено Объем выборочной совокупности – составил 900 человек. Полевую стадию исследований обеспечил Центр социального прогнозирования и маркетинга (рук. Ф.Э. Шереги). В соответствии с целью исследования был осуществлен экспертный выбор типичных субъектов РФ. Опрос проводился в 8 федеральных округах, в 22 субъектах РФ. Была построена репрезентативная модель выборки для Российской Федерации и федеральных округов РФ с соблюдением пропорций по численности занятого населения в возрасте 18 лет и старше, в соответствии со статистическими данными Росстата (на 01.01.2019 г.). Опрос проходил в пяти типах поселений: мегаполисы (Москва и Санкт-Петербург), административные центры субъектов РФ, административные центры районов, поселки городского типа (пгт), села (пропорции вычислены по Росстату). На последнем этапе отбора и опроса респондентов интервьюерами соблюдались квоты по 3 социально-профессиональным группам населения: работники строительства, транспорта, торговли и сферы услуг.

**Анкета «Ваша жизнь
в 2018 (2019) году»**

Мы уже более 25 лет живем в новой России. За эти годы произошли большие изменения в государственной и общественной жизни. Насколько глубоко коснулись эти изменения Вашего труда, Вашей повседневной жизни? Поиск ответов на поставленный вопрос – цель нашего научного исследования.

Как заполнить анкету? Внимательно прочитайте вопросы и выберите те варианты ответа, которые совпадают с Вашим мнением, или напишите свой ответ в данном вопросе.

Благодарим за участие!

ГЛАВНЫЕ ВОПРОСЫ ВАШЕЙ ЖИЗНИ (во всех таблицах даны % к числу опрошенных)

1. В какой отрасли Вы работаете в настоящее время?

	Годы	
	2018	2019
Промышленность	16,4	
Строительство	13,7	33,3
Транспорт, связь	4,8	33,3
Сельское хозяйство	13,0	–
Образование, наука, культура, здравоохранение	22,3	–
Армия, МВД, органы безопасности	6,9	–
Торговля, бытовое обслуживание, ЖКХ	18,7	33,3
Органы управления, финансы и страхование	2,8	–
Другое	1,4	–
Сейчас нигде не работают	0,0	–

2. Вы удовлетворены своей жизнью?

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Удовлетворены	35,6	29,9	32,7	31,0	26,0
Частично удовлетворены	51,4	48,6	47,3	48,3	50,0
Не удовлетворены	10,8	17,4	16,3	16,0	20,0
Затруднились ответить	2,2	4,1	3,7	4,7	4,0

3. Какие проблемы в Вашем городе, районе, селе в первую очередь Вас волнуют? Отметьте не более трех позиций.

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Плохое решение жилищно-коммунальных проблем	46,3	41,8	43,0	39,7	42,7
Проблемы здравоохранения	57,8	53,4	54,0	44,0	62,3
Проблемы обучения детей	29,7	27,4	26,7	25,3	30,3
Плохое транспортное сообщение	15,7	16,4	13,0	19,0	17,3
Отсутствие условий культурной жизни	13,3	10,1	11,3	10,3	8,3
Отсутствие условий для занятия физкультурой и спортом	9,8	5,2	4,7	5,3	5,7
Плохая экология	27,8	25,4	26,0	22,3	28,0
Криминальная обстановка, преступность	11,4	10,8	12,3	12,0	8,0
Другое	7,3	10,1	13,0	10,7	6,7
Ничего не волнует	8,8	12,0	11,0	15,0	10,0

4. Какие проблемы, в первую очередь, Вас волнуют по месту работы (в Вашей организации)? Отметьте самое существенное для Вас

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Низкая оплата труда	50,3	44,2	38,3	40,7	53,7
Нет нормальных отношений с руководством	6,9	7,1	10,3	7,7	3,3
Работа не нравится (однообразный, неинтересный труд)	6,3	8,9	8,0	8,0	10,7

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Отсутствие социальных льгот, медицинского обслуживания	13,2	20,0	19,0	20,3	20,7
Плохие взаимоотношения в коллективе	2,9	4,9	4,3	4,3	6,0
Нет перспективы в работе, профессиональной карьере	18,7	26,1	24,7	28,7	25,0
Опасение потерять работу	22,5	22,0	23,7	25,0	17,3
Плохие условия труда	7,4	14,3	14,7	15,0	13,3
Плохая организация труда	8,6	9,7	9,0	12,0	8,0
Отдаленность работы от дома	18,4	14,2	21,3	9,3	12,0
Другое	2,3	1,6	2,3	0,3	2,0
Проблем нет	6,3	–	–	–	–
Затруднились ответить	1,8	5,9	5,0	5,3	7,3

5. Как Вы думаете, страна развивается в правильном или неправильном направлении?

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
В правильном направлении	48,9	30,0	32,7	32,0	25,3
В неправильном направлении	21,0	38,3	35,7	37,0	42,3
Затруднились ответить	30,1	31,7	31,7	31,0	32,3

РАБОТА

6. Насколько Вы удовлетворены своей работой?

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строитель-ство	Транс-порт	Торговля, бытовое об-служивание
Полностью удовлетворены	18,7	11,0	12,7	9,3	11,0
Не удовлетворены	22,0	11,3	12,0	10,7	11,3
В целом удовлетворены	59,3	–	–	–	–
Скорее удовлетворены, чем не удовлетворены	–	40,0	40,3	43,3	36,3
Скорее не удовлетворены, чем удовлетворены	–	30,0	28,3	30,0	31,7
Затруднились ответить	–	7,7	6,7	6,7	9,7

7. Как оформлена Ваша работа?

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строитель-ство	Транс-порт	Торговля, бытовое об-служивание
Имеют бессрочный договор	54,7	43,4	47,0	34,7	48,7
Имеют временный договор более 1 года	23,3	22,1	21,7	28,0	16,7
Имеют временный договор менее 1 года	4,9	6,9	7,0	8,0	5,7
Работают без трудового до-говора	15,4	25,2	22,7	27,0	26,0
Другое	2,6	2,3	1,7	2,3	3,0

8. Скажите, пожалуйста, меняли ли Вы место работы или профес-сию за последние 3 года или всё оставалось по-прежнему?

	Год	Отрасли		
	2019	Стро-итель-ство	Транс-порт	Торговля, бытовое об-служивание
Не меняли, профессия и место работы остались прежними	63,7	64,0	68,0	59,0
Сменили профессию, но не сме-нили место работы	1,3	1,0	1,3	1,7
Сменили место работы, но не сменили профессию	24,7	26,3	20,3	27,3
Сменили и место работы, и про-фессию	10,3	8,7	10,3	12,0

9. Как часто Вы меняли место работы за последние 3 года?*

	Год	Отрасли		
	2019	Строитель- ство	Транс- порт	Торговля, бытовое обслуживание
Меняли 1 раз	61,2	62,0	54,2	65,9
Меняли 2–3 раза	26,3	24,1	34,4	22,0
Меняли более 3 раз	12,5	13,9	11,5	12,2

* За 100% взяты респонденты, которые указали, что за последние 3 года сменили место работы или профессию, то есть 36,3% от общего числа опрошенных

10. По какой причине Вы меняли работу?

	Год	Отрасли		
	2019	Строи- тельство	Транс- порт	Торговля, быто- вое обслуживание
Это был вынужденный шаг (закрылось предприятие, или меня сократили, или уволили)	37,9	47,2	31,3	35,0
Это было мое собственное решение	62,1	52,8	68,8	65,0

11. Обычно сколько времени Вы трудитесь на Вашей основной работе?

	Год	Отрасли		
	2019	Строи- тельство	Транс- порт	Торговля, бытовое обслу- живание
Меньше 8 рабочих часов	3,0	2,7	2,7	3,7
Стандартно, 8 рабочих часов	45,0	55,3	37,0	42,7
Больше 8 рабочих часов (сколько, примерно, напишите)	52,0	42,0	60,3	53,7
<i>Среднее значение</i>	<i>11,2 час.</i>			

12. Как Вы считаете, Ваше образование / квалификация соответствует выполняемой Вами работе?

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Соответствует полностью	55,5	43,2	51,3	40,0	38,3
Частично соответствует	28,2	29,2	29,0	24,7	34,0
Не соответствует	12,7	23,3	15,7	30,3	24,0
Затруднились ответить	3,7	4,2	4,0	5,0	3,7

13. Планируете ли Вы искать новое место работы?

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Эта работа устраивает	54,0	42,2	43,7	43,7	39,3
Хотят сменить работу	15,0	22,1	19,7	20,7	26,0
Еще не определились с планами	31,0	35,7	36,7	35,7	34,7

МАТЕРИАЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

14. Из каких источников формируются Ваши доходы? (Укажите, пожалуйста, все источники)

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Заработная плата на основном месте работы	94,5	95,3	96,3	94,7	95
Собственный бизнес	2,0	4,3	3,0	5,0	5,0
Подработка, совместительство	22,3	29,0	31,7	39,7	15,7
Пенсия	13,3	4,3	4,3	4,0	4,7

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Помогают родственники, друзья	11,3	9,8	8,7	6,0	14,7
Сдают в аренду жилье, дачу, иную недвижимость	4,2	5,9	6,0	6,0	5,7
Получают проценты от сбережений, акций	2,4	0,9	1,0	1,3	0,3
Обеспечиваю себя дополнительно продуктами питания (дача, огород, подсобное хозяйство)	25,8	20,4	19,7	17,3	24,3
Другое	0,0	0,4	0,0	0,3	1,0

15. Приходилось ли Вам получать деньги в конверте за труд?

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Систематически, такая у нас оплата труда	10,9	28,0	27,7	29,3	27,0
Иногда	20,7	28,9	33,7	31,3	21,7
Никогда не получали	68,4	43,1	38,7	39,3	51,3

16. Как изменилось за последние 3 года Ваше материальное положение?

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Улучшилось	25,4	18,9	20,0	18,0	18,7
Ухудшилось	24,4	34,2	35,3	29,7	37,7
Осталось без изменений	50,2	46,9	44,7	52,3	43,7

17. Как Вы считаете, справедливо ли оплачивается Ваш труд?

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Справедливо	23,3	18,3	21,0	16,7	17,3
Не всегда справедливо	42,7	45,3	45,7	49,3	41,0
Несправедливо	26,1	28,8	26,7	26,3	33,3
Затруднились ответить	8,0	7,6	6,7	7,7	8,3

18. Приходится ли Вам для увеличения своего дохода работать дополнительно к основной работе, подрабатывать на стороне?

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Приходится регулярно	16,8	22,9	22,7	33,3	12,7
Приходится, но не регулярно	32,8	39,8	44,0	41,3	34,0
Не приходится	50,5	37,3	33,3	25,3	53,3

19. Какой у Вас в настоящее время среднемесячный заработок? (в рублях)

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Среднее значение	28935,6 руб.	37139,4 руб.	42849,4 руб.	40740,7 руб.	28128,5 руб.

20. Гарантирует ли Вам организация, в которой Вы работаете? (Выберите ответ по всем тем пунктам, которые Вас касаются)

Что организация гарантирует	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Оплату больничных листов	76,4	47,2	54,3	37,7	49,7
Оплату отпуска	76,1	46,8	52,7	37,0	50,7

Что организация гарантирует	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Оплату во время вынужденной остановки работы	46,9	25,0	30,0	19,3	25,7
Уход за ребенком	62,3	32,3	37,0	24,0	36,0
Возможность взять отгул при необходимости	75,9	59,0	62,3	55,7	59,0
Что организация не гарантирует	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Оплату больничных листов	22,8	52,8	45,7	62,3	50,3
Оплату отпуска	23,0	53,2	47,3	63,0	49,3
Оплату во время вынужденной остановки работы	50,3	75,0	70,0	80,7	74,3
Уход за ребенком	34,3	67,7	63,0	76,0	64,0
Возможность взять отгул при необходимости	23,0	41,0	37,7	44,3	41,0

ИНТЕРЕС К ПОЛИТИКЕ

21. Вы интересуетесь политикой?

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Интересуются постоянно	20,9	11,0	13,7	14,0	5,3
Интересуются, но только отдельными проблемами	46,3	39,7	42,7	41,0	35,3

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Совсем не интегрируются	32,8	46,7	41,7	42,0	56,3
Не ответили	–	2,7	2,0	0,03	0,03

22. Можете ли Вы влиять на принятие важных решений? (Дайте ответ в каждой строке)

	Могут влиять в полной мере	Могут влиять в небольшой мере	Не могут влиять	Затр. ответить
1. Принятие государственных решений в стране				
2018	0,9	4,3	90,5	4,3
2019	0,3	3,1	91	5,6
Строительство	0,0	4,7	90,0	5,3
Транспорт	0,7	3,0	91,7	4,7
Торговля, бытовое обслуживание	0,3	1,7	91,3	6,7
2. Принятие решений республиканской, краевой, областной власти				
2018	0,8	5,3	89,3	4,7
2019	0,2	4	89,2	6,6
Строительство	0,0	5,0	90,0	5,0
Транспорт	0,3	3,7	89,0	7,0
Торговля, бытовое обслуживание	0,3	3,3	88,7	7,7
3. Принятие решений городской (районной) власти				
2018	1,9	8,8	83,9	5,4
2019	0,8	8,7	83,3	7,2
Строительство	1,3	10,7	82,3	5,7
Транспорт	0,3	7,7	85,0	7,0

	Могут влиять в полной мере	Могут влиять в небольшой мере	Не могут влиять	Затр. ответить
Торговля, бытовое обслуживание	0,7	7,7	82,7	9,0
4. Принятие решений в Вашей производственной организации				
2018	6,9	30	57,8	5,3
2019	9,9	25,9	57,1	7,1
Строительство	13,0	28,0	53,0	6,0
Транспорт	7,3	23,3	59,7	9,7
Торговля, бытовое обслуживание	9,3	26,3	58,7	5,7
5. Принятие решений по месту жительства (ЖКХ, благоустройство...)				
2018	7,5	29,1	56,7	6,8
2019	7,6	31	52,9	8,6
Строительство	6,0	39,0	47,3	7,7
Транспорт	6,7	24,7	57,0	11,7
Торговля, бытовое обслуживание	10,0	29,3	54,3	6,3

23. Состоите ли Вы членом общественных организаций? (Можно выбрать несколько вариантов ответа)

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Профсоюз	17,8	3,9	4,3	2,3	5,0
Политическая партия или объединение	2,3	1,1	2,0	0,7	0,7
Культурная, музыкальная, театральная организация	1,5	1,1	0,7	1,3	1,3

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Религиозная община	0,4	1,4	1,3	1,7	1,3
Спортивная	2,9	3,0	3,7	2,0	3,3
Молодежная, студенческая	0,8	0,7	1,3	0,0	0,7
Волонтерская (помощь пожилым людям, детским домам)	2,4	3,0	2,7	3,3	3,0
Другое	1,0	0,4	0,3	0,7	0,3
Ни в какой организации не состоят	74,8	88,1	86,7	90,7	87

24. В каких формах общественно-политической жизни Вы участвовали в прошедшем 2018 году? (Можно выбрать любое количество ответов)

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Участвовали в выборах в Государственную думу/Президента	45,1	51,6	55,7	52,7	46,3
Участвовали в выборах в местные и региональные органы власти	32,6	24,9	26,3	27,0	21,3
Подписывали петиции, обращения	4,5	7,4	6,3	8,0	8,0
Участвовали в демонстрациях, митингах	3,3	4,6	5,3	4,7	3,7
Участвовали в забастовках	0,3	0,2	0,0	0,3	0,3
Участвовали в пикетах	0,4	0,8	0,7	1,0	0,7
Другое	1,2	0,2	0,3	0,3	0,0
Не участвовали ни в каких формах	45,8	44,1	40,7	43,3	48,3

25. Каких политических взглядов Вы придерживаетесь?

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Левых (социалистических, коммунистических)	22,5	25,2	27,7	26,3	21,7
Правых (либеральных)	14,5	14,9	13,7	18,0	13,0
Патриотических, национальных	36,8	24,2	26,0	26,3	20,3
Монархических	1,2	1,2	0,7	2,3	0,7
Религиозных (христианских, мусульманских или других)	5,0	9,1	8,3	6,3	12,7
Других (напишите)	1,5	–	–	–	–
Никаких	18,6	18,9	18,3	15,7	22,7
Не ответили	–	6,4	5,3	5,0	9,0

26. Насколько Вы доверяете? (Выберите ответ в каждой строке)

	Доверяют полностью	Доверяют, но не во всем	Не доверяют	Затруднились ответить
1. Президенту				
2018	50,0	33,0	11,8	5,2
2019	26,4	40,7	25,3	7,6
Строительство	25,7	42,3	24,0	8,0
Транспорт	28,7	38,3	27,7	5,3
Торговля, бытовое обслуживание	25,0	41,3	24,3	9,3
2. Правительству				
2018	17,5	47,3	27,5	7,7
2019	9,4	36,3	45,8	8,4

Приложения

	Доверяют полностью	Доверяют, но не во всем	Не доверяют	Затруднились ответить
Строительство	8,0	37,0	46,0	9,0
Транспорт	10,0	38,7	44,0	7,3
Торговля, бытовое обслуживание	10,3	33,3	47,3	9,0
3. Государственной Думе				
2018	10,4	44,6	35,1	9,9
2019	4,6	30,7	54,9	9,9
Строительство	4,7	30,7	54,7	10,0
Транспорт	5,0	28,0	57,0	10,0
Торговля, бытовое обслуживание	4,0	33,3	53,0	9,7
4. Прессе				
2018	6,3	45,9	40,8	6,9
2019	3,4	38,0	48,0	10,6
Строительство	2,7	38,3	47,3	11,7
Транспорт	4,7	37,3	48,3	9,7
Торговля, бытовое обслуживание	3,0	38,3	48,3	10,3
5. Телевидение				
2018	10,8	49,7	33,9	5,7
2019	6,4	43,3	41,0	9,2
Строительство	5,3	43,7	42,3	8,7
Транспорт	7,7	42,3	39,3	10,7
Торговля, бытовое обслуживание	6,3	44,0	41,3	8,3
6. Профсоюзам				
2018	9,4	33,2	33,9	23,5
2019	7,0	22,8	37,7	32,6
Строительство	7,3	21,7	41,0	30,0
Транспорт	6,7	26,7	34,7	32,0
Торговля, бытовое обслуживание	7,0	20,0	37,3	35,7

Приложения

	Доверяют полностью	Доверяют, но не во всем	Не доверяют	Затруднились ответить
7. Политическим партиям				
2018	4,0	33,8	49,0	13,2
2019	1,3	22,0	64,2	12,4
Строительство	2,0	23,0	63,7	11,3
Транспорт	1,3	25,0	62,7	11,0
Торговля, бытовое обслуживание	0,7	18,0	66,3	15,0
8. Полиции				
2018	15,3	42,7	33,2	8,8
2019	5,2	41,6	43,6	9,7
Строительство	5,3	41,3	43,3	10,0
Транспорт	4,7	39,7	46,3	9,3
Торговля, бытовое обслуживание	5,7	43,7	41,0	9,7
9. Вооруженным силам (армии)				
2018	48,8	32,8	11,0	7,4
2019	33,1	36,9	16,8	13,2
Строительство	38,7	36,7	14,0	10,7
Транспорт	32,3	35,3	20,0	12,3
Торговля, бытовое обслуживание	28,3	38,7	16,3	16,7
10. Церкви				
2018	29,9	30,3	18,8	21,0
2019	22,1	27,1	28,3	22,4
Строительство	22,7	27,3	27,7	22,3
Транспорт	19,0	27,3	29,0	24,7
Торговля, бытовое обслуживание	24,7	26,7	28,3	20,3
11. Судебным органам				
2018	10,5	40,8	34,4	14,4
2019	6,8	33,8	47,2	12,2

Приложения

	Доверяют полностью	Доверяют, но не во всем	Не доверяют	Затруднились ответить
Строительство	6,0	33,7	49,3	11,0
Транспорт	8,7	33,7	47,0	10,7
Торговля, бытовое обслуживание	5,7	34,0	45,3	15,0
12. Своему руководителю				
2018	36,0	44,6	11,4	8,0
2019	25,2	45,6	17,2	12,0
Строительство	27,0	45,3	16,3	11,3
Транспорт	22,3	43,3	21,7	12,7
Торговля, бытовое обслуживание	26,3	48,0	13,7	12,0
13. Коллегам по работе				
2018	45,4	40,8	6,8	7,0
2019	33,3	50,2	9,2	7,2
Строительство	32,7	53,7	7,3	6,3
Транспорт	34,0	45,7	12,3	8,0
Торговля, бытовое обслуживание	33,3	51,3	8,0	7,3

27. Предположим, Вы оказались в затруднительном положении, к кому обратиться в первую очередь за помощью? (Можно выбрать несколько вариантов ответа)

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
К руководителям предприятия (организации)	13,8	13,1	13,3	10,0	16,0
К местным органам власти	2,1	1,0	1,0	1,0	1,0
В профсоюзную организацию	2,4	0,8	1,3	0,3	0,7
В политическую партию	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0
К священнику	1,5	2,0	1,0	2,3	2,7

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строитель-ство	Транс-порт	Торговля, бытовое об-служивание
К членам семьи, род-ным	88,3	86,0	87,3	81,7	89,0
К друзьям	59,8	61,7	64,0	65,0	55,7
К товарищам (колле-гам) по работе	20,0	16,7	18,7	16,0	15,3
Другое	1,7	0,9	–	–	–

О СЕМЬЕ, ЗДОРОВЬЕ, КУЛЬТУРЕ

28. Как изменилась Ваша жизнь, жизнь Вашей семьи за последние 3 года?

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строи-тельство	Транс-порт	Торговля, бытовое об-служивание
Улучшилась	25,3	17,1	18,3	17,0	16,0
Ухудшилась	21,9	28,6	26,3	28,3	31,0
Осталась прежней (без особых изменений)	48,9	49,6	49,7	50,7	48,3
Затруднились ответить	3,9	4,8	5,7	4,0	4,7

29. Как Вы оцениваете состояние своего здоровья? (Выберите один ответ)

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Стро-итель-ство	Транс-порт	Торговля, бытовое об-служивание
Полностью здоровы	18,8	19,6	21,3	22,3	15,0
Иногда болеют, но «обычными» болезнями (грипп, простуда, зубы)	57,9	61,7	62,7	61,3	61,0
Имеют хроническое заболевание (заболева-ния)	21,7	18,0	15,3	15,7	23,0
Имеют группу инвалид-ности	1,7	0,8	0,7	0,7	1,0

30. Что Вы делаете, когда заболете?

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строитель-ство	Транс-порт	Торговля, бытовое об-служивание
Обращаются в государственную поликлинику	50,5	49,1	48,3	48,0	51,0
Лечатся сами	45,7	51,6	52,3	51,7	50,7
Обращаются в платную поликлинику	11,5	11,3	13,0	7,3	13,7
Обращаются к целителям, народной медицине	1,6	1,3	1,3	1,0	1,7
Ничего не делают, пускают все на самотек	4,9	4,8	6,7	5,3	2,3
Затруднились ответить	1,8	1,6	1,0	2,7	1,0

О КУЛЬТУРЕ И ДОСУГЕ

31. Как Вы обычно проводите свободное время? (читаете, посещаете кино, отдыхаете с родными и/или друзьями, занимаетесь с детьми, проводите время в Интернете и др. занятия)

	Годы	
	2018	2019
Читают художественную литературу	22,3	–
Смотрят телепередачи, слушают радио	62,7	19,4
Увлекаются компьютером, Интернетом	35,8	24,4
Посещают театры, кино, концерты	10,7	9,3
Прослушивают музыку	17,4	–
Посещают спортивные занятия и спортивные мероприятия	12,5	6,7
Бывают в кафе, барах, ресторанах	10,8	2,6
Посещают музеи, выставки	5,8	0,3
Читают газеты, журналы	13,4	0,0
Встречаются с друзьями	47,5	27,4
Занимаются дополнительно для получения образования, повышения квалификации.	8,8	1,4
Проводят время на природе, гуляют	25,4	19,9

	Годы	
	2018	2019
Занимаются в кружках, клубах по интересам	1,1	0,2
Посещают дискотеки, танцплощадки	1,6	2,1
Участвуют в работе общественных организаций	2,8	0,0
Занимаются домашним хозяйством, детьми	55,4	56,3
Посещают церковь	6,3	0,2
Просто расслабляются	25,3	7,3
Имеют хобби	14,3	5,3
Другое	3,5	–
Свободного времени практически нет	6,5	–
Слушают музыку, читаю книги, смотрю видео	–	11,0
Посещают политические организации, собрания, митинги	–	0,1
Не ответили	–	5,3

О БУДУЩЕМ

32. Какую конкретную цель Вы хотите реализовать в данное текущее время? (Назовите самые важные для Вас цели)

	Год	Отрасли		
	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Приобрести квартиру, купить/построить дом или дачу	24,9	26,0	23,3	25,3
Получить образование, повысить квалификацию	5,8	5,3	4,7	7,3
Создать или пополнить семью	10,9	10,7	10,0	12,0
Обеспечить будущего детей	34,3	30,0	34,3	38,7
Добиться повышения в должности	6,8	9,3	4,3	6,7
Найти новую работу	14,6	14,3	14,7	14,7

	Год	Отрасли		
	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Найти новые источники повышения своего дохода	31,8	34,3	34,0	27,0
Приобретение мебели, ремонт в квартире	17,0	13,7	17,0	20,3
Уехать в другой регион проживания	3,8	4,7	4,0	2,7
Конкретных целей нет	13,6	11,3	14,0	15,3
Затруднились ответить	5,0	5,0	6,3	3,7

33. Какие чувства Вы испытываете в последнее время? (Можно выбрать несколько вариантов ответа)

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Уверенность в свое будущем		19,3	19,0	21,3	17,7
Страх перед будущим	21,1	15,8	12,0	14,3	21,0
Беспомощность повлиять на происходящее	24,9	21,9	23,7	16,7	25,3
Чувство несправедливости	35,0	25,0	26,0	26,0	23,0
Чувство, что так жить дальше нельзя	10,8	11,6	8,3	15,0	11,3
Стыд за нынешнее состояние своей страны	11,7	11,8	12,0	11,7	11,7
Одиночество	7,3	3,3	2,0	3,3	4,7
Затруднились ответить	33,5	23,4	22,0	24,3	24,0

НЕСКОЛЬКО СЛОВ О СЕБЕ

34. Ваш пол

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Мужской	50,4	61,7	77,0	88,7	19,3
Женский	49,6	38,3	23,0	11,3	80,7

35. Ваш возраст

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
До 24 лет	6,6	4,8	3,0	3,0	8,3
25–29 лет	11,8	14,2	10,3	14,7	17,7
30–39 лет	29,7	33,3	38,0	32,0	30,0
40–49 лет	25,9	27,6	29,3	29,7	23,7
50–54 года	16,2	11,7	12,3	11,7	11,0
55–59 лет		6,1	5,0	6,0	7,3
60–64 года	9,8	2,2	1,7	3,0	2,0
65 лет и старше		0,1	0,3	0,0	0,0

36. Ваше семейное положение:

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Женат (замужем)	66,1	65,2	67,0	70,3	58,3
Гражданский (не зарегистрированный) брак	9,3	12,3	12,3	12,0	12,7
Не женат (не замужем)	19,7	15,8	16,3	11,3	19,7
Другое (вдова, развод)	5,0	6,7	4,3	6,3	9,3

37. У вас есть дети?

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Нет детей	23,2	23,4	23,0	22,3	25,0
1 ребенок	37,8	40,2	41,3	40,0	39,3
2 ребенка	31,5	30,9	31,0	30,3	31,3
3 ребенка и более	7,5	5,4	4,7	7,3	4,3

38. Какое у вас образование?

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Начальное, неполное среднее	3,8	3,6	2,3	2,7	5,7
Среднее и среднее специальное	60,9	71,6	67,3	81,7	65,7
Незаконченное высшее	4,3	24,9	30,3	15,7	28,7
Высшее	31,0				

39. К какой группе работников вы себя относите?

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Работник (специалист, служащий, рабочий) на государственном предприятии, организации	34,9	11,3	16,0	9,0	9,0
Работник (специалист, служащий, рабочий) на частном предприятии, организации	38,9	82,4	77,3	81,7	88,3
Другое (<i>Пенсионеры, студенты</i>)	2,6	6,2	6,7	9,3	2,7
Работник на акционерном предприятии, организации	10,6				
Индивидуальный предприниматель	1,0				
Самозанятый	1,5				
Занимаюсь домашним хозяйством	0,0				
Пенсионер (неработающий)	10,5				
Временно не работаю	0,0				

40. Каков ваш трудовой стаж?

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
До 1 года	3,0	1,7	1,3	1,0	2,7
От 1 до 3 лет	8,3	7,9	7,0	5,7	11,0
От 3 лет до 10 лет	25,6	28,8	26,7	27,0	32,7
Свыше 10 лет	63,2	61,7	65,0	66,3	53,7

41. Ваше место жительства

	Годы		Отрасли		
	2018	2019	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Крупный город (более 500 тысяч)	33,7	54,6	55,7	54,3	53,7
Средний город (200 – до 500 тысяч)	10,9	10	11,0	8,3	10,7
Малый город (до 200 тысяч)	33,3	17,8	18,0	20,7	16,3
Рабочий поселок (ПГТ)	5,6	6,2	5,0	5,0	7,0
Сельское поселение (село, деревня, хутор)	16,6	11,4	10,3	11,7	12,3

42. Регионы

Регионы:	
23,7 – Москва	6,0 – Воронежская область
10,0 – Санкт-Петербург	4,0 – Республика Крым
5,0 – Новгородская область	5,7 – Ставропольский край
5,0 – Архангельская область	5,7 – Новосибирская область
5,0 – Рязанская область (Воронеж)	6,7 – Свердловская область
5,0 – Ярославская область	6,0 – Красноярский край
6,7 – Нижегородская область	5,7 – Хабаровский край

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

В мае-июле 2018 г. проведен всероссийский опрос трудоспособного населения ($N=1200$) по репрезентативной выборке для Российской Федерации и федеральных округов РФ с соблюдением пропорций по численности занятого населения в возрасте 18 лет и старше в соответствии со статистическими данными Росстата. Полевую стадию исследований обеспечил Центр социального прогнозирования и маркетинга (рук. Ф.Э. Шереги). Опрос проходил в пяти типах поселений: мегаполисы (Москва и Санкт-Петербург), административные центры субъектов РФ, административные центры районов, поселки городского типа, села (с соблюдением пропорций). Всего отобрано 106 поселений, в том числе 19 административных центров субъектов РФ, 35 районных центров, 33 села, 17 поселков городского типа (пгт). На последнем этапе для отбора респондентов интервьюерами соблюдались квоты по социально-профессиональным группам. Расчет эмпирических параметров квот для поиска и отбора респондентов интервьюерами был осуществлен с учетом доли занятого населения (пропорционально) в возрасте 18 лет и старше: 1) по федеральным округам; 2) по типам 5-ти поселений; 3) по социально-профессиональному составу. Среднестатистическое отклонение по этим трем основным контролируемым признакам не превышает $\pm 3,5\%$ по каждому показателю (при пороге теоретической допустимой средней погрешности $\pm 5\%$).

Анкета «Ваша жизнь в 2018 году»

Результаты парной сопряженности показателей, в зависимости от типа трудового договора (по базе данных 2018 г.; линейное распределение см. Приложение 1)

Примечание: Во всех таблицах сведения даны в % к числу опрошенных)

Таблица 0 – Как оформлена Ваша работа? (Линейное распределение ответов)

Как оформлена Ваша работа?	Частота (N)	Проценты
Имеют бессрочный договор	656	54,7
Имеют временный договор более 1 года	280	23,3
Имеют временный договор менее 1 года	59	4,9
Работают без трудового договора	174	14,5
Индивидуальные предприниматели	11	0,9
Самозанятые	20	1,7
Всего	1200	100,0

Таблица 1 – В какой отрасли Вы работаете на этой работе?

Отрасль	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Промышленность	19,5	16,8	10,2	8,6
Строительство	8,8	13,6	23,7	27,6
Транспорт, связь	5,0	3,9	1,7	5,7
Сельское хозяйство	12,0	15,7	6,8	12,1
Образование, наука, культура, здравоохранение	29,0	18,9	13,6	8,6
Армия, МВД, органы безопасности	7,9	9,3	3,4	1,7
Торговля, бытовое обслуживание, ЖКХ	14,5	17,9	35,6	28,2
Органы управления, финансы и страхование	3,2	3,2	5,1	0,6
Другое	0,0	0,7	0,0	6,9
Сейчас нигде не работают	0,0	0,0	0,0	0,0

Таблица 2 – Вы удовлетворены своей работой?

Характер удовлетворенности	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Полностью удовлетворены	24,5	13,9	3,4	6,3
В целом удовлетворены	60,2	60,0	59,3	54,6
Не удовлетворены	15,2	26,1	37,3	39,1

Таблица 3 – Какие проблемы, в первую очередь, Вас волнуют по месту работы (в Вашей организации)? Отметьте самое существенное для Вас

Проблемы	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Неясность в оплате труда	13,3	22,1	15,3	19,0
Низкая оплата труда	48,0	55,4	64,4	51,7
Нет нормальных отношений с руководством	7,0	7,9	8,5	5,2
Работа не нравится (однообразный, неинтересный труд)	5,5	7,1	10,2	8,0
Отсутствие социальных льгот, медицинского обслуживания	9,6	10,0	15,3	28,7
Плохие взаимоотношения в коллективе	3,0	3,6	0,0	2,9
Нет перспективы в работе, профессиональной карьере	16,5	17,1	32,2	27,6
Опасение потерять работу	22,9	21,1	27,1	21,8
Плохие условия труда	6,4	8,6	3,4	11,5
Плохая организация труда	8,2	10,4	6,8	9,2
Отдаленность работы от дома	19,8	18,9	18,6	12,6
Что еще	2,0	1,4	1,7	3,4
Проблем нет	7,9	5,0	0,0	1,7
Затруднились ответить	1,8	0,7	0,0	2,9

Таблица 4 – Скажите, пожалуйста, меняли ли Вы место работы за последние 3 года или всё оставалось по-прежнему?

Меняли ли место работы за последние 3 года	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Не меняли	80,9	69,3	42,4	53,4
Меняли 1 раз	15,2	25,4	37,3	28,7
Меняли 2–3 раза	2,9	3,6	15,3	16,1
Меняли более 3-х раз	0,9	1,8	5,1	1,7

Таблица 5 – Если Вы меняли работу, изменилась ли Ваша профессия?

Изменилась ли профессия	Вид договора, занятости			
	Имеют бес-срочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Не менялась	47,2	55,8	52,9	51,9
Изменилась	52,8	44,2	47,1	48,1

Таблица 6 – Приходилось ли Вам работать ежедневно более 8 часов?

Приходилось ли ежедневно работать более 8 часов	Вид договора, занятости			
	Имеют бес-срочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Да, постоянно	24,8	25,0	23,7	29,3
Да, иногда	40,2	42,9	45,8	32,2
Нет	34,9	32,1	30,5	38,5

Таблица 7 – Как Вы оцениваете условия Вашего труда?

Как оценивают условия труда	Вид договора, занятости			
	Имеют бес-срочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Нормальные	57,9	33,6	35,6	25,9
Частично нормальные	36,0	55,0	44,1	49,4
Плохие	5,0	8,9	18,6	18,4
Затруднились ответить	1,1	2,5	1,7	6,3

Таблица 8 – Как Вы считаете, Ваше образование (квалификация) соответствует выполняемой Вами работе?

Соответствует ли образование/квалификация выполняемой работе	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Соответствует полностью	66,2	53,6	25,4	28,7
Частично соответствует	22,6	32,5	47,5	36,2
Не соответствует	10,1	10,7	23,7	23,6
Затруднились ответить	1,2	3,2	3,4	11,5

Таблица 9 – Планируете (не планируете) ли Вы в ближайшее время искать новое место работы?

Планируют (не планируют) ли искать новое место работы	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Эта работа устраивает	63,6	50,0	42,4	27,0
Хотят сменить работу	10,1	16,8	35,6	24,1
Еще не определились с планами	26,4	33,2	22,0	48,9

Таблица 10 – Из каких источников формируются Ваши доходы? (Укажите, пожалуйста, все источники)

Из каких источников формируются доходы	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Заработная плата на основном месте работы	98,5	97,1	89,8	86,2
Собственный бизнес	0,6	0,0	1,7	0,6
Подработка, совместительство	18,8	22,9	35,6	28,7
Пенсия	11,4	11,1	18,6	19,5
Помогают родственники, друзья	9,6	13,2	11,9	13,2
Сдают в аренду жилье, дачу, иную недвижимость	4,1	2,5	3,4	5,2
Получают проценты от сбережений, акций	2,4	2,5	3,4	1,7
Обеспечиваю себя дополнительно продуктами питания (дача, огород, подсобное хозяйство)	23,8	30,7	32,2	23,0
Другое	0,0	0,0	0,0	0,0

Таблица 11 – Получаете ли Вы деньги в конверте?

Приходилось ли получать деньги в конверте за труд	Вид договора, занятости			
	Имеют бес-срочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Систематически, такая у них оплата труда	4,6	6,1	10,2	41,4
Иногда	16,6	26,4	39,0	19,5
Никогда не получили	78,8	67,5	50,8	39,1

Таблица 12 – Как изменилось за последние 3 года Ваше материальное положение?

Как изменилось за последние 3 года материальное положение	Вид договора, занятости			
	Имеют бес-срочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Улучшилось	27,7	26,8	16,9	16,1
Ухудшилось	20,3	21,8	37,3	40,8
Осталось без изменений	52,0	51,4	45,8	43,1

Таблица 13 – Как Вы считаете, справедливо ли оплачивается Ваш труд?

Справедливо ли оплачивается труд	Вид договора, занятости			
	Имеют бес-срочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Справедливо	27,6	18,9	16,9	14,9
Не всегда справедливо	39,8	50,0	47,5	40,8
Несправедливо	24,8	25,0	27,1	33,3
Затруднились ответить	7,8	6,1	8,5	10,9

Таблица 14 – Приходится ли Вам для увеличения своего заработка работать дополнительно к основной работе и подрабатывать на стороне?

Приходится ли для увеличения своего заработка работать дополнительно к основной работе и подрабатывать на стороне	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Приходится регулярно	17,2	12,9	23,7	19,5
Приходится, но не регулярно	28,0	41,1	40,7	36,2
Не приходится	54,7	46,1	35,6	44,3

Таблица 15 – Какой в 2018 г. был у Вас средним среднемесячный заработок? (в рублях)

Вид договора, занятости	Какой в 2018 году был средним среднемесячный заработок
Имеют бессрочный договор	30 236,6
Имеют временный договор более 1 года	29 901,0
Имеют временный договор менее 1 года	24 066,1
Работают без трудового договора	23 428,0

Таблица 16 – Гарантирует ли Вам организация, в которой Вы работаете...

Гарантирует	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Оплату больничных листов	92,4	81,8	52,5	26,4
Оплату отпуска	92,7	79,6	45,8	28,2
Оплату во время вынужденной остановки работы	59,6	48,6	22,0	12,1
Уход за ребенком	80,5	57,1	33,9	19,5
Возможность взять отгул при необходимости	85,7	69,6	69,5	57,5

Не гарантирует	Вид договора, занятости			
	Имеют бес-сроч-ный договор	Имеют времен-ный догово-р более 1 года	Имеют времен-ный догово-р менее 1 года	Работают без трудо-вого догово-ра
Оплату больничных ли-стов	7,5	18,2	47,5	70,1
Оплату отпуска	7,2	20,0	54,2	68,4
Оплату во время вынуж-денной остановки работы	36,7	50,7	78,0	85,1
Уход за ребенком	16,9	39,6	62,7	75,3
Возможность взять отгул при необходимости	13,9	30,0	30,5	39,1

Таблица 17 – Ваше мнение о ситуации в России в настоящее время?

Какой является политиче-ская ситуация в России в настоящее время	Вид договора, занятости			
	Имеют бес-сроч-ный до-говор	Имеют времен-ный дого-вор более 1 года	Имеют времен-ный дого-вор менее 1 года	Работают без трудо-вого дого-вора
Спокойная, благоприят-ная	15,9	10,4	16,9	12,1
Не совсем спокойная, не совсем благоприятная	54,0	50,4	50,8	40,2
Напряженная, критиче-ская	19,8	24,3	16,9	30,5
Затруднились ответить	10,4	15,0	15,3	17,2

Таблица 1 – Каких политических взглядов Вы придерживаетесь?

Каких политических взглядов придерживаются	Вид договора, занятости			
	Имеют бес-сроч-ный дого-вор	Имеют времен-ный дого-вор более 1 года	Имеют времен-ный дого-вор менее 1 года	Работа-ют без трудо-вого дого-вора
Левых (социалистических, коммунистических)	23,2	24,3	25,4	18,4
Правых (либеральных)	15,7	13,2	10,2	14,9
Патриотических, национальных	36,4	36,4	33,9	36,8
Монархических	1,1	1,4	0,0	0,6

Каких политических взглядов придерживаются	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Религиозных (христианских, мусульманских или других)	4,4	3,6	5,1	7,5
Других	1,7	1,4	0,0	1,1
Никаких	17,5	19,6	25,4	20,7

Таблица 19 – Насколько Вы доверяете? (Выберите ответ в каждой строке)

Доверяют полностью	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Президенту	53,0	52,1	40,7	38,5
Правительству	18,6	18,9	15,3	11,5
Государственной Думе	11,4	8,9	8,5	9,8
Прессе	6,6	8,2	6,8	3,4
Телевидению	9,3	16,4	11,9	8,6
Профсоюзам	12,0	5,4	13,6	5,7
Политическим партиям	4,3	3,6	5,1	2,9
Полиции	17,7	15,4	11,9	8,0
Вооруженным силам (армии)	49,7	50,4	55,9	42,0
Церкви	29,6	31,8	37,3	26,4
Судебным органам	11,3	13,2	6,8	5,7
Своему руководителю	43,6	32,1	28,8	15,5
Коллегам по работе	50,8	50,4	39,0	21,8

Доверяют, но не во всем	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Президенту	30,0	35,0	44,1	36,8
Правительству	48,9	48,2	44,1	43,1
Государственной Думе	47,0	45,0	47,5	36,2
Прессе	50,0	46,8	47,5	29,9
Телевидению	53,5	47,5	54,2	37,4
Профсоюзам	36,4	34,6	27,1	23,0
Политическим партиям	37,3	31,4	35,6	25,3
Полиции	46,3	42,1	42,4	31,0
Вооруженным силам (армии)	32,0	35,0	35,6	31,0
Церкви	31,4	32,9	32,2	21,3
Судебным органам	44,5	37,9	47,5	31,0
Своему руководителю	42,1	49,6	52,5	47,7
Коллегам по работе	38,4	37,5	49,2	52,3
Не доверяют	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Президенту	11,9	7,1	13,6	17,8
Правительству	25,2	26,1	35,6	33,9
Государственной Думе	32,6	36,1	37,3	40,2
Прессе	37,2	37,5	39,0	57,5
Телевидению	31,3	30,4	32,2	47,7
Профсоюзам	30,0	35,4	35,6	45,4
Политическим партиям	45,6	49,3	47,5	59,2
Полиции	27,9	31,8	40,7	51,1
Вооруженным силам (армии)	10,5	6,4	8,5	20,7
Церкви	19,1	14,3	11,9	25,9
Судебным органам	30,6	32,9	33,9	50,0
Своему руководителю	8,8	10,0	10,2	24,1
Коллегам по работе	5,8	5,4	5,1	13,8

Таблица 20 – Часто ли Вы испытываете такие чувства, как? (Можно выбрать несколько вариантов ответа)

Чувства, которые испытывают	Виды договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Страх перед будущим	19,7	20,0	35,6	24,7
Беспомощность повлиять на происходящее	23,2	24,3	30,5	30,5
Чувство несправедливости	37,2	33,2	30,5	33,3
Чувство, что так жить дальше нельзя	9,3	9,6	15,3	16,1
Стыд за нынешнее состояние своей страны	11,9	5,4	10,2	19,5
Одиночество	5,8	7,9	10,2	10,9
Затруднились ответить	33,7	39,3	25,4	25,3

Таблица 21 – Ваш пол

Пол	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Мужской	47,6	53,2	50,8	54,6
Женский	52,4	46,8	49,2	45,4

Таблица 22 – Ваш возраст

Возраст	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
До 24 лет	4,3	7,9	15,3	10,9
25–29 лет	8,7	15,0	16,9	17,8
30–39 лет	32,3	32,1	18,6	22,4
40–49 лет	29,6	23,6	22,0	15,5
50–59 лет	17,5	11,8	10,2	17,8
60 лет и старше	7,6	9,6	16,9	15,5

Таблица 23 – Ваше семейное положение

Семейное положение	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Женат/замужем	70,6	66,1	52,5	55,2
Гражданский брак	8,7	10,7	15,3	8,0
Не женат/Не замужем	15,5	20,4	23,7	31,6
Другое	5,2	2,9	8,5	5,2

Таблица 24 – У вас есть дети?

Количество детей	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Нет детей	18,1	26,8	35,6	33,9
1 ребенок	41,3	35,4	32,2	32,8
2 ребенка	32,8	30,0	27,1	28,2
3 и более детей	7,8	7,9	5,1	5,2

Таблица 25 – Ваше образование

Образование	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Начальное, неполное среднее	2,0	6,4	6,8	5,2
Среднее и среднее специальное	55,9	63,2	74,6	72,4
Незаконченное высшее	3,8	4,3	3,4	5,7
Высшее	38,3	26,1	15,3	16,7

Таблица 26 – К какой группе работников Вы себя относите?

Категория работников	Вид договора, занятости				
	Имеют бес-срочный до-говор	Имеют времен-ный дого-вор более 1 года	Имеют времен-ный дого-вор менее 1 года	Работа-ют без трудово-го дого-вора	Другое (N=31)
Работник (специ-алист, служащий, рабочий) на государ-ственном предприя-тии, организации	44,5	35,4	10,2	12,6	0,0
Работник (специ-алист, служащий, рабочий) на частном предприя-тии, орга-низации	32,5	44,3	54,2	55,2	6,5
Работник на акци-онерном предприя-тии, организации	13,3	6,8	13,6	7,5	0
Индивидуальный предприниматель	0,3	0,0	0,0	0,0	32,3
Самозанятый	0,3	0,0	0,0	1,7	41,9
Пенсионер (нерабо-тающий)	8,2	10,4	15,3	16,1	19,4
Другое	0,9	3,2	6,8	6,9	0,0

Таблица 27 – Ваш трудовой стаж

Стаж	Вид договора, занятости			
	Имеют бес-сроч-ный до-говор	Имеют времен-ный до-говор более 1 года	Имеют времен-ный дого-вор менее 1 года	Работаю-т без трудо-вого дого-вора
До 1 года	1,5	3,2	6,8	7,5
От 1 до 3 лет	6,6	8,9	20,3	9,8
От 3 лет до 10 лет	23,0	35,0	22,0	24,1
Свыше 10 лет	68,9	52,9	50,8	58,6

Таблица 28 – Каков примерный среднемесячный доход на каждого члена Вашей семьи? В доход включаются все виды доходов и исключаются выплачиваемые алименты и налоги. Для расчета необходимо просуммировать все доходы членов семьи и разделить их на общее число членов семьи, включая детей.

Как оформлена работа	Примерный среднемесячный доход на каждого члена семьи
Имеют бессрочный договор	20 950,1
Имеют временный договор более 1 года	21 115,2
Имеют временный договор менее 1 года	18 483,0
Работают без трудового договора	18 438,1
Среднее значение	20 521,4

Таблица 29 – Ваше место жительства

Место жительства	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Крупный город (более 500 тысяч)	32,9	37,1	32,2	35,1
Средний город (200 – до 500 тысяч)	12,0	10,7	5,1	7,5
Малый город (до 200 тысяч)	32,6	32,1	42,4	35,6
Рабочий поселок (ПГТ)	6,3	3,9	6,8	4,0
Сельское поселение (село, деревня, хутор)	16,2	16,1	13,6	17,8

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

2019 г. Проведен общероссийский репрезентативный опрос занятого населения России в возрасте 18 лет и старше в трех отраслях экономики: строительство, транспорт, торговля и сфера услуг. Исследование проведено в мае-июне 2019 г. Объем выборочной совокупности – **900 человек**. Полевую стадию исследований обеспечил Центр социального прогнозирования и маркетинга (рук. Ф.Э. Шереги). В соответствии с целью исследования был осуществлен экспертный выбор типичных субъектов РФ. Опрос проводился в 8 федеральных округах, в 22 субъектах РФ. Была построена репрезентативная модель выборки для Российской Федерации и федеральных округов РФ с соблюдением пропорций по численности занятого населения в возрасте 18 лет и старше, в соответствии со статистическими данными Росстата (на 01.01.2019 г.). Опрос проходил в пяти типах поселений: мегаполисы (Москва и Санкт-Петербург), административные центры субъектов РФ, административные центры районов, поселки городского типа (пгт), села (пропорции вычислены по Росстату). На последнем этапе отбора и опроса респондентов интервьюерами соблюдались квоты по 3 социально-профессиональным группам населения: работники строительства, транспорта, торговли и сферы услуг.

Ваша жизнь в 2019 г.

Результаты парной сопряженности показателей, в зависимости от типа трудового договора (в % от числа опрошенных)

Таблица 1 – Вы удовлетворены своей жизнью?

Характер удовлетворенности	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Удовлетворены	32,7	31,2	21,0	24,7
Частично удовлетворены	50,9	48,7	58,1	42,3
Не удовлетворены	13,0	14,6	16,1	28,6
Затруднились ответить	3,3	5,5	4,8	4,4

Таблица 2 – Какие проблемы в Вашем городе, районе, селе в первую очередь Вас волнуют? Отметьте не более трех позиций

Проблемы	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Плохое решение жилищно-коммунальных проблем	39,4	42,7	50,0	43,6
Проблемы здравоохранения	53,2	49,2	41,9	60,8
Проблемы обучения детей	26,3	25,1	22,6	33,9
Плохое транспортное сообщение	17,4	16,1	17,7	15,0
Отсутствие условий культурной жизни	11,3	9,5	3,2	10,1
Отсутствие условий для занятия физкультурой и спортом	3,8	10,6	4,8	3,1
Плохая экология	30,4	22,1	17,7	23,3
Криминальная обстановка, преступность, отсутствие личной безопасности	10,2	11,1	8,1	11,5
Другое	6,1	13,1	19,4	10,1
Ничего не волнует	13,6	11,1	12,9	9,3

Таблица 3 – Какие проблемы, в первую очередь, Вас волнуют по месту работы (в Вашей организации)? Отметьте самое существенное для Вас

Проблемы	Вид договора, занятости				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора	Еще как
Неясность в оплате труда	14,8	17,6	24,2	26,4	4,8
Низкая оплата труда	43,5	45,7	43,5	46,3	23,8

Проблемы	Вид договора, занятости				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора	Еще как
Нет нормальных отношений с руководством	6,9	6,5	9,7	7,9	0,0
Работа не нравится (однообразный, неинтересный труд)	9,0	10,1	6,5	8,8	4,8
Отсутствие социальных льгот, медицинского обслуживания	10,7	19,1	14,5	37,9	23,8
Плохие взаимоотношения в коллективе	4,3	7,0	1,6	5,3	0,0
Нет перспективы в работе, профессиональной карьере	24,8	24,6	41,9	26,9	9,5
Опасение потерять работу	21,7	31,7	25,8	14,5	4,8
Плохие условия труда	11,5	17,6	17,7	16,3	4,8
Плохая организация труда	10,7	7,5	12,9	9,7	0,0
Отдаленность работы от дома	16,4	14,1	9,7	12,3	9,5
Другое	1,5	1,0	0,0	0,9	19,0
Не ответили	7,2	1,5	8,1	4,8	28,6

Таблица 4 – Как Вы думаете, страна развивается в правильном или неправильном направлении?

Мнение	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
В правильном направлении	32,2	31,7	21,0	26,9
В неправильном направлении	38,6	34,2	50,0	39,6
Затруднились ответить	29,2	34,2	29,0	33,5

Таблица 5 – Насколько Вы удовлетворены своей работой?

Характер удовлетворенности	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Полностью удовлетворены	15,6	8,0	4,8	6,6
Скорее удовлетворены, чем не удовлетворены	43,7	44,2	27,4	32,6
Скорее не удовлетворены, чем удовлетворены	26,1	30,2	50,0	31,3
Не удовлетворены	7,7	9,5	12,9	19,4
Затруднились ответить	6,9	8,0	4,8	10,1

Таблица 6 – Скажите, пожалуйста, меняли ли Вы место работы или профессию за последние 3 года или всё оставалось по-прежнему?

Характер смены работы или профессии	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Не меняли, профессия и место работы остались прежними	73,9	63,8	41,9	51,1
Сменили профессию, но не сменили место работы	1,3	1,0	4,8	0,9
Сменили место работы, но не сменили профессию	16,6	26,1	38,7	33,9
Сменили и место работы, и профессию	8,2	9,0	14,5	14,1

Таблица 7 – Как часто Вы меняли место работы за последние 3 года?

Частота смены места работы	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Меняли 1 раз	67,6	68,1	66,7	46,8
Меняли 2–3 раза	21,6	20,8	22,2	36,9
Меняли более 3 раз	10,8	11,1	11,1	16,2

Таблица 8 – По какой причине Вы меняли работу?

Причина	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Это был вынужденный шаг (закрылось предприятие, или сократили, или уволили)	34,3	44,4	41,7	36,0
Это было собственное решение	65,7	55,6	58,3	64,0

Таблица 9 – Обычно сколько времени Вы трудитесь на Вашей основной работе?

Длительность работы	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Меньше 8 рабочих часов	1,8	0,5	3,2	7,5
Стандартно, 8 рабочих часов	56,3	50,3	48,4	21,1
Больше 8 рабочих часов	41,9	49,2	48,4	71,4

Таблица 10 – Как Вы считаете, Ваше образование / квалификация соответствует выполняемой Вами работе?

Степень соответствия	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Соответствует полностью	50,4	45,7	25,8	32,2
Частично соответствует	30,9	30,7	32,3	24,7
Не соответствует	16,1	19,6	33,9	37,4
Затруднились ответить	2,6	4,0	8,1	5,7

Таблица 11 – Планируете ли Вы искать новое место работы?

Планируют ли искать новое место работы	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Эта работа устраивает	51,4	41,2	17,7	30,0
Хотят сменить работу	15,9	19,1	41,9	31,3
Еще не определились	32,7	39,7	40,3	38,8

Таблица 12 – Из каких источников формируются Ваши доходы?
(Укажите, пожалуйста, все источники)

Источники	Вид договора, занятости				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора	Еще как
Заработная плата на основном месте работы	98,2	98,0	98,4	93,0	33,3
Собственный бизнес	2,3	1,0	1,6	5,3	71,4
Подработка, совместительство	19,4	41,7	41,9	32,6	9,5
Пенсия	2,8	4,0	6,5	7,0	0,0

Источники	Вид договора, занятости				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора	Еще как
Помогают родственники, друзья	8,7	12,6	11,3	9,7	0,0
Сдают в аренду жилье, дачу, иную недвижимость	7,4	3,5	6,5	5,3	4,8
Получают проценты от сбережений, акций	1,3	0,0	1,6	0,4	4,8
Обеспечивают себя дополнительно продуктами питания (дача, огород, подсобное хозяйство)	21,0	19,1	24,2	21,6	0,0
Другое	0,0	0,0	0,0	1,8	0,0

Таблица 13 – Приходилось ли Вам получать деньги в конверте за труд?

Приходилось ли получать деньги в конверте за труд	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Систематически, такая у них оплата труда	12,5	23,6	37,1	57,7
Иногда	33,2	35,2	46,8	11,9
Никогда не получали	54,2	41,2	16,1	30,4

Таблица 14 – Как изменилось за последние 3 года Ваше материальное положение?

Мнение	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Улучшилось	23,5	15,1	8,1	15,9
Ухудшилось	29,4	31,7	46,8	42,3
Осталось без изменений	47,1	53,3	45,2	41,9

Таблица 15 – Как Вы считаете, справедливо ли оплачивается Ваш труд?

Мнение	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Справедливо	21,2	19,6	11,3	11,9
Не всегда справедливо	45,5	48,2	51,6	41,4
Несправедливо	26,9	24,1	32,3	36,6
Затруднились ответить	6,4	8,0	4,8	10,1

Таблица 16 – Приходится ли Вам для увеличения своего дохода работать дополнительно к основной работе, подрабатывать на стороне?

Приходится ли работать дополнительно к основной работе	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Приходится регулярно	17,6	22,1	32,3	30,4
Приходится, но не регулярно	39,9	48,2	48,4	33,0
Не приходится	42,5	29,6	19,4	36,6

Таблица 17 – Какой у Вас в настоящее время среднемесячный заработок? (в рублях)

Вид договора, занятости	Среднемесячный заработок
Имеют бессрочный договор	34 955,7
Имеют временный договор более 1 года	38 949,3
Имеют временный договор менее 1 года	40 050,8
Работают без трудового договора	35 414,1
	72 194,4

Таблица 18 – Гарантирует ли Вам организация, в которой Вы работаете? (Выберите ответ по всем тем пунктам, которые Вас касаются)

Что организация гарантирует	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Оплату больничных листов	72,4	48,7	35,5	7,0
Оплату отпуска	73,1	48,7	27,4	6,6
Оплату за время вынужденной остановки работы	38,4	21,6	16,1	6,2
Уход за ребенком	54,5	24,6	21,0	4,4
Возможность взять отгул при необходимости	69,3	56,3	58,1	44,9
Что организация не гарантирует	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Оплату больничных листов	27,6	51,3	64,5	93,0
Оплату отпуска	26,9	51,3	72,6	93,4
Оплату за время вынужденной остановки работы	61,6	78,4	83,9	93,8
Уход за ребенком	45,5	75,4	79,0	95,6
Возможность взять отгул при необходимости	30,7	43,7	41,9	55,1

**Таблица 19 – Можете ли Вы влиять на принятие важных решений?
(Дайте ответ в каждой строке)**

Могут влиять в полной мере	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Принятие государственных решений в стране	0,8	0,0	0,0	0,0
Принятие решений республиканской, краевой, областной власти	0,5	0,0	0,0	0,0
Принятие решений городской (районной) власти	0,8	1,5	0,0	0,4
Принятие решений в их производственной организации	9,5	3,5	9,7	12,3
Принятие решений по месту проживания (ЖКХ, благоустройство...)	9,7	6,5	3,2	6,2
Могут влиять в небольшой мере	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Принятие государственных решений в стране	3,1	3,0	1,6	3,5
Принятие решений республиканской, краевой, областной власти	4,9	4,0	1,6	3,1
Принятие решений городской (районной) власти	9,0	10,6	1,6	7,5
Принятие решений в их производственной организации	34,8	25,1	19,4	13,7
Принятие решений по месту проживания (ЖКХ, благоустройство...)	34,0	30,7	17,7	27,8

Не могут влиять	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Принятие государственных решений в стране	91,0	90,5	90,3	91,6
Принятие решений республиканской, краевой, областной власти	89,5	87,9	90,3	89,4
Принятие решений городской (районной) власти	84,1	77,4	88,7	85,9
Принятие решений в их производственной организации	49,4	62,8	58,1	68,3
Принятие решений по месту проживания (ЖКХ, благоустройство...)	47,8	52,3	64,5	59,9

Таблица 20 – Состоите ли Вы членом общественных организаций?
(Можно выбрать несколько вариантов ответа)

Общественные организации	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Профсоюз	6,9	3,0	1,6	0,4
Политическая партия или объединение	1,3	0,0	1,6	1,3
Культурная, музыкальная, театральная организация	1,5	0,5	3,2	0,4
Религиозная община	1,5	1,0	4,8	0,9
Спортивная	4,3	2,0	4,8	1,3
Молодежная, студенческая	1,0	0,5	1,6	0,0
Волонтерская (помощь пожилым людям, детским домам)	3,8	1,5	4,8	2,6
Еще какая	0,8	0,0	0,0	0,4
Ни в какой организации не состоят	83,1	92,5	83,9	93,4

Таблица 21 – В каких формах общественно-политической жизни Вы участвовали в прошедшем 2018 году? (Можно выбрать любое количество ответов)

Формы общественно-политической жизни	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Участвовали в выборах Президента	57,3	45,2	48,4	48,5
Участвовали в выборах в местные и региональные органы власти	31,5	20,6	24,2	18,9
Подписывали петиции, обращения	9,7	4,5	9,7	5,7
Участвовали в демонстрациях, митингах	6,4	3,0	0,0	4,4
Участвовали в забастовках	0,3	0,0	1,6	0,0
Участвовали в пикетах	0,8	0,0	4,8	0,4
Еще в чем	0,0	0,5	0,0	0,4
Не участвовали ни в каких формах	39,4	49,2	50,0	45,4

Таблица 22 – Каких политических взглядов Вы придерживаетесь?

Политические взгляды	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Левых (социалистических, коммунистических)	28,1	23,1	16,1	24,7
Правых (либеральных)	16,6	17,6	11,3	10,1
Патриотических, национальных	23,8	26,1	27,4	22,0
Монархических	0,8	1,0	6,5	0,9
Религиозных (христианских, мусульманских или других)	8,7	9,5	6,5	10,6
Других	15,1	19,1	24,2	23,3
Не ответили	6,9	3,5	8,1	8,4

Таблица 23 – Насколько Вы доверяете? (Выберите ответ в каждой строке)

Политики, политические, общественные организации, государственные институты, которым респонденты доверяют полностью	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Президенту	27,6	28,6	22,6	23,8
Правительству	10,5	11,1	8,1	7,5
Государственной Думе	5,4	5,5	6,5	2,2
Прессе (газетам)	2,6	4,5	6,5	3,5
Телевидению	6,9	6,0	11,3	5,3
Профсоюзам	8,2	6,5	9,7	5,3
Политическим партиям	2,3	1,0	1,6	0,0
Полиции	4,9	6,0	8,1	4,8
Вооруженным силам (армии)	33,2	34,7	30,6	31,7
Церкви	20,7	24,6	22,6	22,5
Судебным органам	7,7	6,5	12,9	4,4
Своему руководителю	30,7	26,6	19,4	16,3
Коллегам по работе	39,9	34,7	29,0	22,5

Таблица 24 – Предположим, Вы оказались в затруднительном положении, к кому обратитесь в первую очередь за помощью? (Можно выбрать несколько вариантов ответа)

К кому обратятся	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
К руководителю организации, (предприятия)	17,6	12,6	8,1	8,4
К местным органам власти	1,3	1,0	0,0	0,9
В профсоюзную организацию	1,5	0,0	1,6	0,0
В политическую партию	0,0	0,0	0,0	0,0

К кому обратятся	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
К священнику	1,8	2,5	3,2	1,8
К членам семьи, родным	85,9	88,4	82,3	86,8
К друзьям	62,4	59,3	62,9	62,1
К товарищам (коллегам) по работе	20,7	11,1	17,7	15,0

Таблица 25 – Как Вы оцениваете состояние своего здоровья? (Выберите один ответ)

Оценка	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Полностью здоровы	22,3	19,1	17,7	15,9
Иногда болеют, но «обычными» болезнями (грипп, простуда, зубы)	63,7	63,3	62,9	55,5
Имеют хроническое заболевание (заболевания)	13,8	17,1	19,4	26,4
Имеют группу инвалидности	0,3	0,5	0,0	2,2

Таблица 26 – Что Вы делаете, когда заболете?

Как поступают в случае болезни	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Обращаются в государственную поликлинику	51,2	54,8	51,6	41,4
Лечатся сами	49,9	53,8	50,0	53,3
Обращаются в платную поликлинику	13,3	6,0	12,9	10,6

Как поступают в случае болезни	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Обращаются к целителям, народной медицине	1,8	0,5	4,8	0,4
Ничего не делают, пускают все на самотек	3,8	2,0	4,8	9,3
Затруднились ответить	1,5	1,5	3,2	1,3

Таблица 27 – Какую конкретную цель Вы хотите реализовать в данное текущее время? (Назовите самые важные для Вас цели)

Цель	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Приобрести квартиру, купить/построить дом или дачу	26,3	20,6	17,7	26,9
Получить образование, повысить квалификацию	7,2	4,5	8,1	4,0
Создать или пополнить семью	13,3	10,6	12,9	7,5
Обеспечить будущего детей	35,8	33,7	17,7	34,8
Добиться повышения в должности	11,3	3,5	3,2	3,5
Найти новую работу	11,0	11,1	21,0	22,9
Найти новые источники повышения своего дохода	31,2	28,1	25,8	37,0
Приобретение мебели, ремонт в квартире	19,7	16,1	12,9	13,7
Уехать в другой регион проживания	5,9	1,5	0,0	2,6
Конкретных целей нет	10,7	14,6	14,5	18,5
Затруднились ответить	4,9	8,0	8,1	1,8

**Таблица 28 – Какие чувства Вы испытываете в последнее время?
(Можно выбрать несколько вариантов ответа)**

Чувства	Вид договора, занятости			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора
Уверенность в своем будущем	22,5	18,6	17,7	12,8
Страх перед будущим	15,6	12,6	14,5	20,3
Беспомощность по- влиять на происходя- щее	18,4	24,6	25,8	25,1
Чувство несправедли- вости	20,7	26,6	24,2	31,7
Чувство, что так жить дальше нельзя	9,7	10,6	16,1	14,5
Стыд за нынешнее со- стояние своей страны	11,8	9,5	14,5	13,7
Одиночество	2,6	2,0	6,5	5,3
Затруднились отве- тить	23,8	25,6	22,6	21,1

Научное издание

**ПРЕКАРИАТ:
становление нового класса**

Коллективная монография

Под редакцией Ж.Т. Тощенко

Издатель:

**Центр социального прогнозирования и маркетинга
127106, г. Москва, ул. Гостиничная, дом 9, корп. 4.
Тел. (495) 482-18-38**

**Email: info@sheregi.ru
www.socioprognoz.ru**

Подписано в печать 15.12.2019.

Формат 60×90 1/16.

Печать офсетная. Бумага офсетная № 1.

Усл. печ. л. 20,0. Тираж 300 экз.

Заказ

**Отпечатано в АО «Первая Образцовая типография»
Филиал «Чеховский Печатный Двор»
142300, Московская область, г. Чехов, ул. Полиграфистов, д.1
Сайт: www.chpd.ru, E-mail: sales@chpk.ru
8(495) 988-63-76, т/ф. 8(496) 726-54-10**