

УДК 316.334.22

DOI 10.52452/18115942_2023_4_111

ПРЕКАРИАТ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ НОВОГО СОЦИАЛЬНОГО ФЕНОМЕНА

© 2023 г.

Г.Л. Воронин, А.Д. Крамер

Воронин Геннадий Леонидович, д.соц.н.; доц.; профессор кафедры общей социологии и социальной работы Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского; ведущий научный сотрудник отдела исследований динамики социальной адаптации Института социологии ФНИСЦ РАН
voroningl@mail.ru

Крамер Анастасия Дмитриевна, аспирантка факультета социальных наук Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
nas.kramer@gmail.com

*Статья поступила в редакцию 11.04.2023**Статья принята к публикации 26.10.2023*

Социальные изменения, обусловившие переход общества от индустриального к постиндустриальному этапу развития, заставили ученых говорить о формировании новой группы работников – прекариата. Данная группа включает работников, не имеющих стабильной работы, у которых отсутствуют основные гарантии труда. В 2011 г. в своей книге «Прекариат: новый опасный класс» британский социолог Гай Стэндинг концептуализировал данное понятие. Он называет прекариат новым классом и отмечает, что это класс, который находится только в процессе своего становления. Целью работы является рассмотрение причин, приведших к возникновению прекариата, выявление основных характеристик данной группы. В работе представлены результаты эмпирического исследования численности прекариата и его основных объективных и субъективных характеристик. Используя данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)¹ (2002–2021 гг.), было выявлено, что принадлежность к прекариату предполагает наличие целого ряда проблемных социально-демографических характеристик работника, обусловленных, в свою очередь, социально-экономическим состоянием социума.

Ключевые слова: трудовые отношения, прекариат, неустойчивая занятость, глобализация, стандартизированная занятость, RLMS-HSE.

Введение

Социальная структура общества под воздействием различных факторов постоянно претерпевает изменения. Социальные, экономические, политические, технологические, экологические, санитарно-эпидемиологические и другие изменения, произошедшие в последние десятилетия, оказали серьезное влияние и на природу труда. На смену стандартной занятости (под которой понимается занятость по трудовому договору на постоянном месте работы, сопровождающаяся высоким уровнем социальной защиты) приходят временные, неустойчивые, низкооплачиваемые, низкоквалифицированные формы труда. К неустойчивым формам занятости, как правило, принято относить непостоянную, частичную/неполную, неформальную, сезонную работу, самозанятость. Распространение таких форм занятости во второй половине XX века не прошло незамеченным для ученых, в том числе социологов.

Ульрих Бек писал, что система стандартной занятости («основанная на интенсивной стандартизации всех существенных ее аспектов:

трудового договора, места работы и рабочего времени»), которая сложилась в XX веке, начинает меняться в 70-х – начале 80-х гг. Изменения, вызванные технологическим прогрессом, а также политическими решениями управляющих органов, вели к размытию границ между работой и неработой, что делало занятость неустойчивой. Данные изменения приводили к приватизации (со стороны работников) рисков труда в сфере занятости; ситуации, когда безработица сменялась генерализованной нестабильной занятостью; ослаблению власти персонала [1, с. 210].

Одним из первых, кто уделил внимание теме неустойчивой занятости, был социолог Зигмунд Бауман. По его словам, в первой половине XX-го века трудовые отношения между трудом и капиталом можно описать как взаимозависимые (З. Бауман называет их «помолвкой»). Рабочие зависели от найма, так как им нужны были средства для существования, а работодатели/капитал зависели от работников из-за необходимости своего воспроизводства и роста. Место встречи двух сторон «имело постоянный адрес», так как ни одна из сторон не могла ни-

куда легко переместиться. Данный период характеризовался подъемом рабочего движения, трудящиеся объединялись в профсоюзы, защищали свои права, в целом выступали как единая сила [2, с. 156].

Во второй половине прошлого столетия происходит трансформация жизни, которая затрагивает и трудовую сферу, мир становится «гибким». Капитал теперь не привязан к одному месту, он стал подвижен, получил автономию. Чтобы привлечь капитал, инвестиции на свои территории, страны вынуждены создавать более привлекательные для них условия: снижение налогов для предпринимателей, уменьшение количества ограничительных правил и создание «гибкого рынка рабочей силы». На смену постоянным и долгосрочным трудовым отношениям приходят отношения, базируемые на случайных и краткосрочных договорах. Именно распространение таких контрактов З. Бауман определяет как основной признак неустойчивой занятости. Новый порядок характеризуется неопределенностью. Старые механизмы защиты (профсоюзы, рабочие ассоциации) теперь не могут защитить, потому что те проблемы, с которыми сталкиваются рабочие, находятся вне их контроля, они слишком большие по масштабу, их сложно контролировать, поэтому на смену коллективному приходит индивидуализм [2, с. 159].

Среди современных зарубежных авторов тема неустойчивой занятости подробно изучалась американским социологом А. Каллибергом. Он, как и многие другие ученые, стандартной занятости противопоставлял неустойчивую, которая является ненадежной, непредсказуемой и рискованной, с точки зрения работника. Он писал, что неустойчивая занятость не является современным феноменом, и на примере США описывал историю отношений работников и работодателей как маятник, «который колеблется между точками защищенности и гибкости» [3, с. 4].

В США распространение неустойчивой занятости начинается со второй половины 70-х годов. Неолиберальная глобализация усилила интеграцию стран, что привело к повышению конкуренции компаний, к аутсорсингу персонала в места с более дешевой рабочей силой, и позволила привлекать к работе иммигрантов. Как и З. Бауман, А. Каллиберг отмечает, что ослабление профсоюзов и дерегулирование рынка труда привели к ухудшению положения рабочих, сделали их занятость менее защищенной. Распространение неустойчивой занятости оказало влияние как на объективные, так и субъективные показатели занятости. Неустойчивая занятость привела к углублению экономического неравенства (США являются одним

из «лидеров» в мире по дифференциации доходов), незащищенности и нестабильности. Такие изменения, по словам А. Каллиберга, угрожают среднему классу, который является фундаментом американского общества. Неустойчивая занятость влияет на жизнь человека вне работы, приводит к стрессу, ухудшению здоровья, оказывает влияние на внутрисемейные отношения и отношения в сообществе [3, с. 9].

Теоретические подходы к определению прекариата

Распространение неустойчивых форм занятости заставило ученых уже в XXI веке говорить о формировании нового класса работников – прекариата. Концептуализировал данное явление британский социолог Гай Стэндинг. По его словам, прекариат – «это класс, который найдет только в процессе становления» [4, с. 7]. Появление прекариата как класса Г. Стэндинг связывает с процессами глобализации и распространением неолиберальной политики. Приверженцы такой политики рассматривали мир как все более свободное пространство, в котором инвестиции, рабочая сила и капитал перетекают в места, где более выгодные условия для ведения бизнеса. По их мнению, сложившиеся после Второй мировой войны трудовые отношения затормаживали развитие, мешали свободному перемещению капитала и инвестиций, а в будущем могли привести к ухудшению материального положения работников, обнищанию рабочих масс. Одним из требований неолиберальных экономистов (и политиков) было создание «гибкого рынка труда». Под гибкостью они понимали не только гибкость занятости, но и гибкость зарплат и должностей [4, с. 6].

Правительства развитых стран пытались сделать свои страны более привлекательными для нового капитала за счет дерегулирования рынка труда. Это привело к тому, что трудовые права, гарантии и защита работников ослабли, занятость стала менее защищенной. Преобразования на рынке труда и в рыночной экономике в целом привели к появлению нового, ранее не существовавшего класса – прекариата. Г. Стэндинг считает, что прекариат не является частью пролетариата, или рабочего класса. Прекариат, по словам Стэндинга, нельзя отнести и к среднему классу, так как отсутствует постоянный, прогнозируемый доход. Он предлагал свою, более дифференцированную, классовую структуру, состоящую из семи групп (рис. 1) [4, с. 7].

Элита состоит из самых богатых граждан, которые, благодаря своему богатству, могут оказывать влияние на важнейшие процессы в со-



Рис. 1. Социальная структура современного общества, по Г. Стэндингу

циально-политической и общественной жизни общества. Салариат состоит из работников, которые обладают стабильной полной трудовой занятостью, находятся на высоких позициях в крупных корпорациях, правительственных учреждениях и в органах государственного управления, включая гражданскую службу.

За salariatом в пирамиде Стэндинга следуют профессионалы, или «квалифицированные кадры». Данную группу составляют высокообразованные кадры, которые обладают специфическими навыками, позволяющими им продавать свой труд за высокое вознаграждение. Как правило, такие «профессионалы» предпочитают работу по контракту, им не нужна долгосрочная, полная занятость на каком-то одном предприятии. За профессионалами в структуре Стэндинга следует рабочий класс, а точнее его костяк, «ядро» работников физического труда. Численность современного рабочего класса значительно снизилась за прошедшие десятилетия [4, с. 7].

Вслед за рабочим классом идет прекариат. Прекариат, по словам Стэндинга, отличается от salariata тем, что «он состоит из людей, пользующихся минимальными доверительными связями с капиталом или государством». В отличие от пролетариата, представители прекариата не обладают никакими отношениями общественного договора, которые обеспечивали бы гарантию труда. У прекаризованных работников отсутствуют и другие характеристики, которые принято ассоциировать с пролетариатом. Среди них: гарантия долговременной стабильной занятости, с фиксированным рабочим днем и определенными возможностями продвижения по службе; возможность участия в деятельности профсоюзов [4, с. 8].

В самом низу пирамиды Стэндинга находятся безработные (неспособные трудоустроиться в течение долгого времени) и социально обездоленные, так называемый новый «люмпен-пролетариат» – бездомные и люди, проживающие за чертой бедности, прожиточного минимума.

По словам Стэндинга, в самом общем виде к прекариату относятся люди, у которых отсутствуют некоторые трудовые гарантии. Он выделял семь основных гарантий, которые присущи «защищенным» работникам и которые отсутствуют у прекариата в большей или меньшей степени. К таким гарантиям относятся: гарантии рынка труда (наличие возможности зарабатывать, то есть наличие рабочих мест); гарантии занятости (защита от увольнения); гарантии рабочего места; охрана труда; гарантии воспроизводства труда; гарантия получения дохода и гарантии представительства через профсоюзы [4, с. 10].

Прекариат характеризует работа по краткосрочным договорам, что означает отсутствие стабильного рабочего места, нестабильность дохода и структуры дохода. Представители прекариата имеют меньше источников дохода, так как не могут рассчитывать на социальную поддержку со стороны государства. Положение прекариата характеризуется отсутствием профессиональной идентификации, они не чувствуют себя частью «солидаризованного трудового сообщества», что ведет к маргинализации таких работников [4, с. 12].

Г. Стэндинг к прекариату относил несколько групп работников (при этом он отмечал, что не всех работников, занятых в таких трудовых отношениях, можно отнести к прекариату): временные работники; работники, занятые неполный день; «независимые работники, работающие по контракту» (independent contractors по-англ.) и «зависимые работники, работающие по контракту». Последние две группы могут обладать определенной социальной защитой, но их положение все равно характеризуется наличием контроля и зависимости от другой стороны трудовых отношений. Такие работники не обладают достаточной свободой, не всегда способны контролировать, какую работу им придется выполнять, что повышает их риск попадания в прекариат. Среди уязвимых категорий работников Стэндинг выделял работников кол-центров и стажеров [4, с. 16].

Относительно социально-демографических характеристик прекариата, Стэндинг отмечает, что потенциально любой человек может оказаться в прекариате, однако он все же выделяет несколько групп работников, которые находятся в зоне риска прекаризованной занятости. Среди них женщины, молодежь, пожилые люди, иммигранты и этнические меньшинства, люди с ограниченными возможностями здоровья, а также люди, которые были осуждены за те или иные преступления. Все эти группы принято относить к уязвимым. Социальные изменения (в первую очередь глобализация), социальное не-

равенство, дискриминация, отсутствие соответствующего накопленного «капитала», структура рынка труда, товаризация образования, ограничения в правах и другие причины ведут к тому, что представители данных групп вынуждены заниматься более гибкими, уязвимыми, временными видами работ [4, с. 59].

Г. Стэндинг при описании положения нового класса отмечал, что прекариатизация затрагивает не только трудовую деятельность человека, она распространяется на все сферы жизнедеятельности, происходит прекариатизация мышления. Люди живут сегодняшним днем, не имея возможности думать о своих долгосрочных перспективах. В первую очередь способствуют формированию такого мышления цифровые технологии. Цифровой мир поощряет краткосрочные реакции и удовлетворение и не признает долгосрочных раздумий и размышлений. Современные технологии поощряют многозадачность. Люди, которые вовлечены в многозадачную работу, – прямые кандидаты в прекариат, так как в своей работе они тратят много времени на несколько различных заданий, при этом продуктивность выполнения каждого остается довольно низкой. Неумение контролировать время, работать с большими объемами информации, отсекал ненужную информацию ведут к внутреннему напряжению работника, которое мешает ему развиваться [4, с.18].

Прекариат и прекаризация занятости не обошли стороной и нашу страну. Изучением прекариата активно занимаются отечественные авторы – З.Т. Голенкова, Ю.В. Голиусова (2015), О.И. Шкаратан, В.В. Карачаровский, Е.Н. Гасюкова (2015), Ж.Т. Тощенко (2020), Р.И. Анисимов (2019).

Свой взгляд на определение прекариата предлагали З.Т. Голенкова и Ю.В. Голиусова. По их словам, прекариат складывается из людей, которые заняты неформально в формальном секторе экономики и которые не имеют стабильного положения на рынке труда и гарантий занятости. При таком определении уровень дохода, образования и другие характеристики не играют ведущей роли. Авторы относят к прекариату неформальных работников, работников, занятых временными работами, частично занятых, не имеющих трудового договора, а также работников заемного труда. При этом они отмечают, что к прекариатам можно отнести только тех, кто вынужден выбирать такую занятость. К признакам прекаризации трудовых отношений относят: «навязывание индивиду временного характера труда, лишение его свободы выбора, сдача работника в лизинг, выведение его за штат». По их словам, в России, в отличие от

западных стран, попасть в прекариат могут все группы и слои населения, вне зависимости от пола и возраста [5, с. 52].

О.И. Шкаратан, В.В. Карачаровский, Е.Н. Гасюкова среди признаков прекариата выделяли: отсутствие гарантий занятости (профессиональных гарантий); нестабильность содержания труда (прекаризованные работники вынуждены менять не только место работы, но и профессию); нестабильность среднемесячной заработной платы и дохода; отсутствие «подушки безопасности» (имущество, инвестиции и другой капитал, которые могли бы смягчить негативные последствия в кризисных ситуациях); низкая позиция во властной иерархии компании, отсутствие у работников ресурсов для отстаивания своих прав; длительность пребывания в условиях нестабильности (от 5 лет и более) [6, с. 101].

Большое внимание изучению прекариата уделил Ж.Т. Тощенко. По его мнению, прекариат представляет собой «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, 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 своей гражданской (публичной) и личной (приватной) жизни» [7, с. 60].

По словам Ж.Т. Тощенко, прекариат пополняется за счет нескольких групп работников, среди которых: неформальные работники; работники, занятые временной занятостью (до одного года на одном рабочем месте); работники, занятые неполный рабочий день; сезонные работники; а также работники, занятые случайными, эпизодическими подработками. Заемный труд в виде аутсорсинга и аутстаффинга тоже относится к прекариату. Данные виды занятости предполагают наем работников посредническими фирмами и последующую «передачу» работников другим организациям. «Кандидатами» на попадание в прекариат Ж.Т. Тощенко называл фрилансеров, студентов, которые только выходят на рынок труда, и часть иммигрантов. По подсчетам Ж.Т. Тощенко, в России 30–50% населения заняты прекаризованным трудом [7, с. 66].

Ж.Т. Тощенко на основе социологических данных выделил несколько характерных черт прекариата:

– «деинтеллектуализация труда», деформация трудового процесса. Обладая высоким уровнем образования и трудового потенциала, но при отсутствии возможности реализовать его, люди вынуждены соглашаться на менее престижную и оплачиваемую работу;

– социальная незащищенность, отсутствие социальных гарантий. Нестабильность дохода, отсутствие пособий в случае болезни, временной нетрудоспособности, ухода за членами семьи оказывают негативное влияние на удовлетворенность жизнью работников;

– у прекариата отсутствуют перспективы, не видят перед собой будущего. Согласно данным исследования Тощенко, только около половины опрошенных смотрят в будущее с оптимизмом, на практике это означает, что около половины не представляют свою будущую карьеру;

– полное отстранение работников от руководящих органов. Прекаризованные работники зачастую не могут сказать, на кого они работают, как их руководители выглядят, какие цели они ставят перед ними [7, с. 66].

Р.И. Анисимов анализировал уровень прекаризации трудовых отношений в России, для этого он выделил ряд индикаторов, среди них: наличие/отсутствие трудового договора (формальная/неформальная занятость); тип занятости (постоянная/временная/сезонная/эпизодическая/работа по договору ГПХ); продолжительность рабочего времени; место работы (основная/дополнительная работа); тип взаимоотношений с работодателем (непосредственный/опосредованный). Анализ трудовых отношений по данным индикаторам показал, что в условиях прекаризованной занятости в России находятся от трети до половины всех россиян в возрасте от 15 до 72 лет [8, с. 66].

Результаты эмпирического исследования

Вопрос численности прекариата является одним из наиболее обсуждаемых. При отсутствии четкого определения прекариата появляется сложность в определении его численности. В рамках данного исследования мы оцениваем численность прекаризованных работников, определяем их основные характеристики. На основе данных исследования Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE) в 2002–2021 гг. были рассмотрены объективные (социально-демографические) и субъективные характеристики прекариата как особой социальной группы населения. Основанием выделения группы выступает «отсутствие официального

трудоустройства работника». Это один из множества индикаторов выделения прекариата, указанных в литературе [см. 5, 7, 8]. Но, на наш взгляд, именно социальная незащищенность, логично вытекающая, прежде всего, из отсутствия официального включения работника в трудовые отношения, является определяющим фактором принадлежности к прекариату. Авторы понимают и отдают отчет, что это несколько упрощает ситуацию. Это сделано сознательно для выявления *эмпирической сущности прекариата*, исходя из имеющейся в распоряжении исследователей базы данных. В группу вошли лица в возрасте от 18 до 60 лет для женщин и от 18 до 65 лет для мужчин, не получающие пенсию. В качестве альтернативной группы были выбраны официально трудоустроенные работники, соответствующего возраста, не получающие пенсию.

По данным RLMS-HSE за 20 лет наблюдения, средний показатель доли лиц, отнесенных к прекариату, составил для России 6.5%. Другими словами, можем сказать, что на каждые 14–15 человек, имеющих официальное трудоустройство, приходится один человек, которого вполне правомерно мы можем отнести к прекариату. Корреляционный анализ показывает взаимосвязь в изменении доли прекариата и динамики ВВП, коэффициент корреляции Пирсона составляет – 0.385, при $p < 0.01$, что указывает на отрицательную взаимосвязь этих показателей: чем ниже уровень ВВП страны, тем выше доля прекариата среди работающего населения страны. Особенно показательным в этом плане является 2009 год, год экономического кризиса с падением ВВП страны (на – 7.8%), происходит рост до 7.0% доли прекариата (рис. 2).

Рассмотрим основные социально-демографические характеристики прекариата. Среди прекариата статистически значимое различие фиксируется по переменной пол: средний показатель доли мужчин за 20 лет наблюдения составляет 59%, тогда как мужчины в группе официально трудоустроенных работников в этом же временном диапазоне составили 47%. Статистически значимое превышение доли (на основании статистики хи-квадрат Пирсона, при $p < 0.01$) мужчин в группе прекариата было зафиксировано по всем годам исследования, исключение составил только 2002 год, где зафиксировано равное количество мужчин и женщин, отнесенных к прекариату. Вероятно, это обусловлено сложной экономической ситуацией в стране. Доля лиц с высшим образованием среди прекариата была в 2–3 раза ниже, чем среди официально трудоустроенных работников (рис. 3).

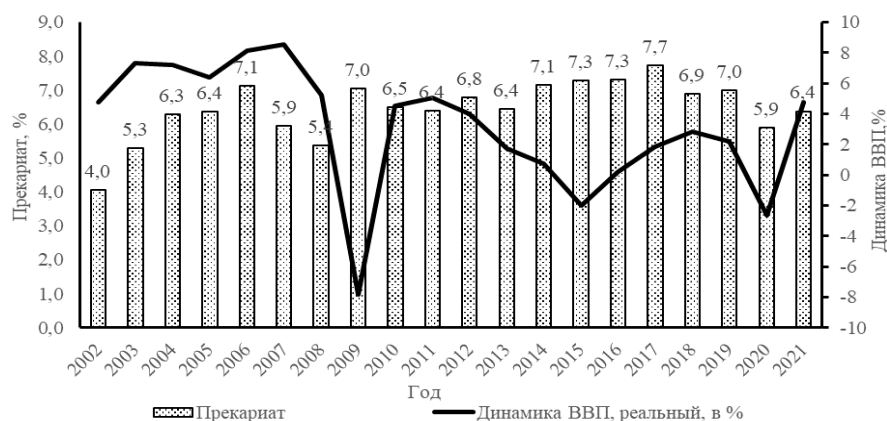


Рис. 2. Динамика изменения численности прекариата в общей численности занятых граждан России старше 18 лет не получающих пенсию в период с 2002 по 2021 г., ($N=7777$) и динамика ВВП, реальный, в проц. (по данным Росстата)

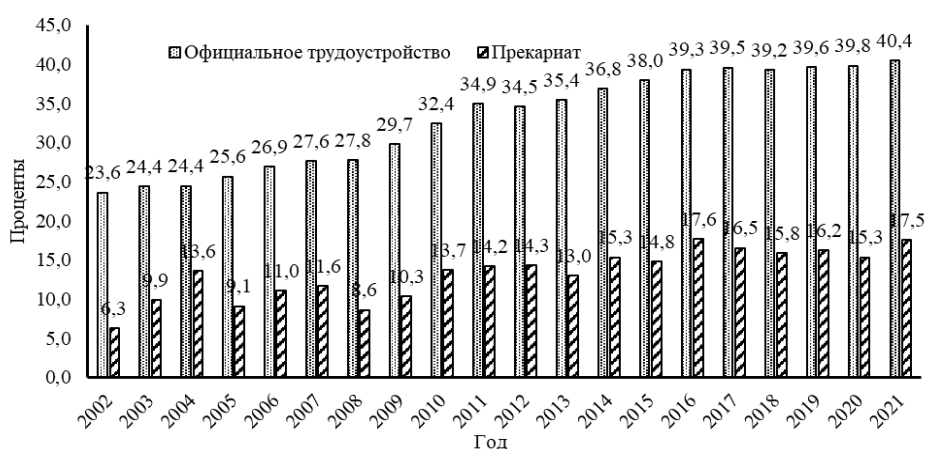


Рис. 3. Динамика изменения доли лиц с высшим образованием среди официально устроенных работников и прекариата в период с 2002 по 2021 г., $N=119043$

Лица, принадлежащие к прекариату, в среднем на 2–3 года моложе официально трудоустроенных работников – средней возраст первых в период с 2002 по 2021 г. составлял 35 лет против 38 лет соответственно. При этом если в 2002 г. разница составляла около 6 лет, то к 2021 г. статистических различий в возрасте этих двух групп не зафиксировано. Различий в среднем возрасте мужчин и женщин, отнесенных к прекариату, не наблюдается.

Важной характеристикой группы является средняя заработная плата. В период с 2002 по 2012 г. в заработной плате официально оформленных работников и группы прекариата статистически значимых различий не зафиксировано. Но начиная с 2013 г. идет снижение средней заработной платы в группе прекариата и стагнация в заработной плате официально оформленных работников (рис. 4). В это время разница в оплате труда составляла в зависимости от года обследования от 2500 до 7000 рублей в ценах 2021 г. В 2021 г. средняя заработная пла-

та прекариев составляла 92% от заработной платы официально трудоустроенных, или 29523 рубля в месяц против 34520 рублей.

Анализ заработной платы мужчин и женщин, имеющих формальную и неформальную занятость (прекариат), указывает на устоявшуюся практику дискриминации женщин в вопросах оплаты труда, вне зависимости от наличия или отсутствия правовой защищенности работницы в сфере трудовых отношений. В группе прекариата разность средних заработных плат мужчин и женщин за весь период наблюдения с 2002 по 2021 г. составила 10980 рублей в месяц (при 95% доверительном интервале от 9900 до 12050 рублей, в ценах 2021 г.). Для женщин, имеющих официальное трудоустройство и, как следствие, официальную социальную защищенность со стороны государства, тоже наблюдается дискриминация в оплате труда: заработная плата женщин ниже, чем заработная плата мужчин. Средняя разность в заработной плате мужчин и женщин с официальным трудоустрой-



Рис. 4. Динамика изменения уровня заработной платы официально оформленных граждан и прекариев в период с 2002 по 2021 г., в руб., $N=107994$, в ценах 2021 г.



Рис. 5. Динамика изменения уровня заработной платы официально трудоустроенных граждан и официально не трудоустроенных (прекариев) граждан, мужчин и женщин, в период с 2002 по 2021 г., в руб., $N=107994$, в ценах 2021 г.

ством составила в целом за 2002–2021 гг. 11300 рублей в месяц (при 95% доверительном интервале 11000 – 11600 рублей, в ценах 2021 г.) (рис. 5).

Анализ изменения динамики индивидуального дохода тоже показывает более высокие доходы в группе официально оформленных по сравнению с прекариатом, но это превышение было зафиксировано только в 2016–2020 гг. По остальным годам исследования (2002 – 2015 гг.) статистически значимых различий зафиксировано не было, это утверждение верно и для 2021 года. В целом же разница средних в индивидуальном доходе анализируемых групп в период с 2002 по 2021 г. составила 2300 рублей в месяц (при 95% доверительном интервале 1500 – 3000 рублей, в ценах 2021 г.). Но при этом надо всегда помнить, что люди, относящиеся к прекари-

ату, лишены любых видов социальной поддержки.

Сравнение семейного положения прекариев и официально трудоустроенных свидетельствует о семейной неустроенности первых. Доля прекариев, состоящих в браке в период с 2002 по 2021 г., с учетом 95% доверительного интервала, составляет от 41.3 до 43.5%, в то же время доля в группе официально трудоустроенных граждан и состоящих в браке составляет 61.7% (при 95% доверительном интервале 61.5–61.8%). О семейной неустроенности прекариев говорит высокий процент в этой группе лиц, не состоящих в браке, – 21.5% (при 95% доверительном интервале от 20.6% до 22.4% за весь период наблюдения), против 14.1% (при 95% доверительном интервале от 13.9% до 14.3%) среди официально трудоустроенных. Доля не

Таблица 1

Динамика изменения семейного состояния официально трудоустроенных и precarious в период с 2002 по 2021 г., в %, N=119023

Год	Состоят в браке		Никогда в браке не состояли		Совместное проживание без регистрации брака		Другое	
	Официально трудоустроенные	Прекариат	Официально трудоустроенные	Прекариат	Официально трудоустроенные	Прекариат	Официально трудоустроенные	Прекариат
2002	63.7	44.0	12.9	22.9	11.5	21.1	11.9	12.0
2003	63.3	41.8	12.7	21.1	12.6	25.0	11.5	12.1
2004	62.8	43.5	12.8	20.3	12.6	22.8	11.8	13.4
2005	63.0	39.6	13.4	31.3	11.7	20.0	11.9	9.1
2006	60.8	41.2	14.4	27.6	11.8	21.0	13.0	10.2
2007	60.8	41.6	14.3	26.7	12.7	20.3	12.3	11.4
2008	60.5	36.0	15.9	27.7	11.5	23.0	12.2	13.3
2009	60.4	43.9	14.6	22.6	14.3	21.2	10.7	12.3
2010	60.8	42.4	14.7	21.0	13.6	25.7	10.9	10.9
2011	60.4	42.3	15.2	21.3	13.8	24.3	10.6	12.1
2012	61.0	41.7	13.4	18.8	15.0	27.8	10.6	11.7
2013	60.8	43.1	13.4	18.8	15.2	25.8	10.5	12.4
2014	61.6	41.9	13.7	17.8	14.5	26.9	10.3	13.4
2015	62.3	44.4	12.7	19.6	14.7	25.2	10.3	10.8
2016	63.1	43.3	12.9	19.7	13.9	23.2	10.1	13.8
2017	62.6	42.3	13.2	19.4	14.8	25.6	9.4	12.7
2018	62.2	41.8	13.9	18.0	13.6	25.7	10.3	14.4
2019	62.2	45.4	14.7	21.5	13.3	20.8	9.8	12.3
2020	61.4	42.6	15.5	21.8	12.5	20.9	10.5	14.7
2021	60.2	43.2	16.1	21.6	13.2	21.6	10.5	13.5

состоящих в браке женщин среди precarious в наблюдаемый период составила 20.5%, среди мужчин – 22.1%. Эти показатели по группе официально трудоустроенных граждан составляют – 13.5% и 14.7% соответственно (табл. 1).

Относительно территориальной концентрации precarious. Большая часть этой группы проживает в областных центрах (54.1%). На остальные типы населенных пунктов приходится: город – 25.1%, поселок городского типа – 4.5%, село – 16.3%. Таким образом, при всей незначительной численности precarious в России (6.5% среди работающего населения, не получающего пенсии) и его аморфном состоянии, областные города становятся центром притяжения этой категории граждан, а учитывая собственно экономические проблемы и конвертирование международной политической ситуации в экономику страны, относительная и абсолютная численность precarious будет возрастать, и как следствие, будет меняться социаль-

ное состояние этой группы и отношение к ней социального окружения.

Были проанализированы следующие переменные объективных факторов прекаризации населения России: образование, размер заработной платы, пол респондента, семейное положение и тип населенного пункта. Дискриминантный анализ этих переменных в качестве предикторов по отношению к зависимой переменной с группами precarious и официально трудоустроенные работники, не получающие пенсию, показал наличие статистически значимой взаимосвязи. В качестве обоснованности этого утверждения приведем следующие статистические коэффициенты: каноническая корреляция между независимыми переменными и зависимой переменной составила 0.172. Наиболее простой и эффективный способ оценки качества дискриминантной модели – таблица результатов классификации. Точность прогноза дискриминантного уравнения для официально

Таблица 2

Матрица структуры

Предикторы	Функция 1
Образование респондента	0.775
Количество полных лет	0.363
Пол респондента	0.347
Тип населенного пункта	0.275
Заработная плата на основном месте работы, в руб. 2021 года	0.099
Семейное положение	-0.098

Таблица 3

Коэффициенты канонической дискриминантной функции

Предикторы	Коэффициенты канонической дискриминантной функции
Константа	-5.425964107178
Образование респондента: 1 – неполное среднее; 2 – полное среднее; 3 – среднее специальное; 4 – высшее	0.799925563632
Тип населенного пункта: 1 – областной центр; 2 – город, пгт, село	0.787949761623
Пол респондента: 1 – мужчина; 2 – женщина	0.535559257713
Количество полных лет, в годах	0.045122087631
Семейное положение: 1 – никогда не состоял в браке; 2 – состоит в зарегистрированном браке; 3 – разведены; 4 – другое	-0.277202298611
Заработная плата на основном месте работы в месяц, в руб. 2021 года	0.000002439365

Формула 1

Формула дискриминантной функции

Принадлежность к группе = $-5.425964107178 + 0.799925563632 \times \text{Образование респондента} + 0.787949761623 \times \text{Тип населенного пункта} + 0.535559257713 \times \text{Пол респондента} + 0.045122087631 \times \text{Количество полных лет} - 0.277202298611 \times \text{Семейное положение} + 0.000002439365 \times \text{Заработная плата}$;

Принадлежность респондента к группе прекариата < -0.307585409 ;

Принадлежность респондента к официально трудоустроенным > -0.307585409 .

трудоустроенных составила 64,3%, а для прекариата 64,2% (или 64,3% исходных сгруппированных наблюдений классифицированы правильно).

Анализ матрицы структуры показывает важность предикторов по отношению к зависимой переменной (таблица 2). Исходя из имеющейся социально-демографической информации прекариат в современной России не столько «семья», «деньги», «тип населенного пункта», «пол» или «возраст» (таблица 2), это прежде всего образование.

Дискриминантный анализ данных RLMS-HSE с 2002 по 2021 г. позволяет построить дискриминантную функцию ($N=7777$), где в качестве зависимой выступает переменная, фиксирующая принадлежность респондента к группам официально трудоустроенных (не прекариат) или не имеющих официального трудоустройства (прекариат) (таблица 3).

В результате проведенного анализа мы получаем формулу расчета, способную дать прогноз о принадлежности или непринадлежности индивида или социальной группы к прекариату (формула 1).

Важным показателем характеристики социальной группы является миропонимание и мироотношение, то есть отношение членов этой

группы к себе и своему социальному окружению. Проведем сравнительный анализ ответов респондентов, принадлежащих к группе прекариата и группе формально трудоустроенных работников. В качестве индикаторов социального благополучия групп воспользуемся переменными из исследования RLMS-HSE 2002–2021 гг. Одним из таких индикаторов выступает вопрос: «Насколько Вы удовлетворены своей жизнью в целом в настоящее время?» В целом за 20 лет наблюдения официально трудоустроенные респонденты имели более высокий уровень удовлетворенности жизнью, чем представители прекариата. Это различие по годам составляло 12–15%. Уровень удовлетворенности жизнью в целом в среднем по годам наблюдения в группе официально трудоустроенных составил $\approx 52\%$, а в группе прекариата $\approx 42\%$. В пространстве 9-балльной шкалы с полюсами «бедные – богатые», «не обладающие властными полномочиями – обладающие властными полномочиями», «уважаемые – неуважаемые» самоидентификация групп официально трудоустроенных работников и прекариата тоже имеет статистически значимые отличия. Прекарии идентифицируют себя как «бедные» (3.9 балла по 9-балльной шкале), «незащищенные в правовом отношении» (3.7 балла по 9-балльной шка-

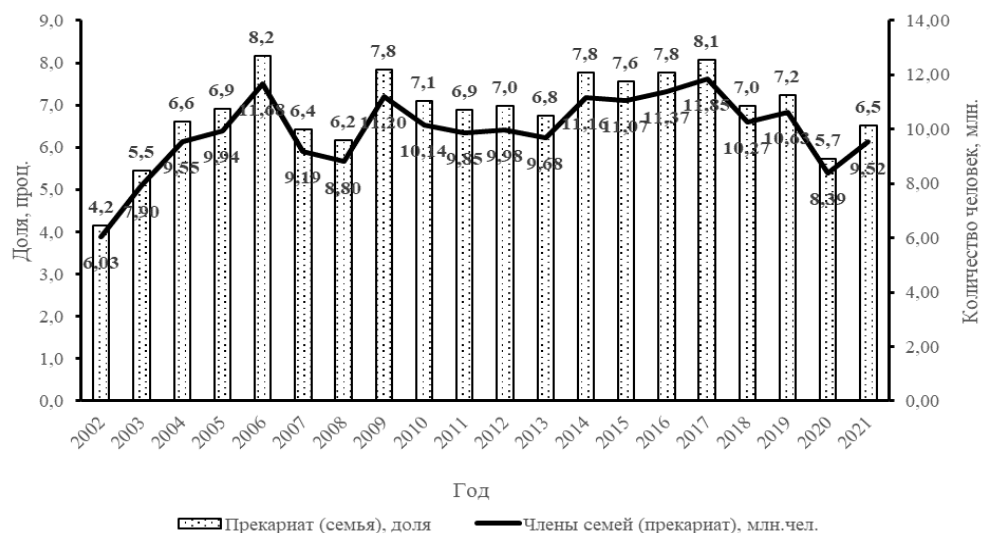


Рис. 6. Динамика изменения доли семей, имеющих в своем составе официально не трудоустроенных граждан (прекариев), и количества человек, проживающих в этих семьях в период с 2002 по 2021 г., $N=68094$ семей и $N=223509$ респондентов

ле) и как «менее уважаемые в современном российском обществе» (6.1 балла по 9-балльной шкале) по сравнению с официально трудоустроенными (4.2, 4.1 и 6.4 соответственно).

Проведем социологический анализ семей, где есть люди, которые были отнесены к прекариату. Прежде всего, рассмотрим динамику изменения численности данной категории семей (в проц.) и численность граждан, проживающих в этих семьях, с экстраполяцией этой информации на население России в целом.

За 20 лет наблюдения с 2002 по 2021 г. в России доля семей, имеющих в своем составе официально не трудоустроенных граждан (прекариев), в среднем по году составила 6.9% (при 95% доверительном интервале от 6.7% до 7.0%). В этих семьях проживает примерно 9.91 млн человек населения России. В абсолютных цифрах этот показатель находится в интервале от 9.64 до 10.17 млн человек в среднем в год за указанный период (рис. 6).

В 2021 г. сравнение доходов и расходов семей, имеющих и не имеющих в своем составе официально не трудоустроенных граждан, показало отсутствие статистически значимых различий как по среднему доходу, так и по среднему расходу. В целом по выборке этот показатель выглядел следующим образом: в семьях с официально трудоустроенными работниками доходы составляли 26646 рублей, расходы – 29337 рублей; для семей с официально не трудоустроенными работниками – 26972 рублей и 29488 рублей соответственно.

Сравнение среднедушевого дохода семей прекариев в месяц (с 2002 по 2021 г. в руб. 2021 г.), со среднедушевыми расходами этих же

семей в месяц показало превышение расходов над доходами на сумму в среднем на 2000 рублей, а в семьях официально трудоустроенных граждан – около 4000 рублей.

Таким образом, анализ социально-демографических характеристик прекариата указывает на негативное влияние такой занятости на человека. Более низкие доходы, отсутствие перспектив найти хорошую работу, семейная неустойчивость, низкий уровень образования вкупе с отсутствием социальных гарантий, которые предусмотрены для официально трудоустроенных работников, указывают на пограничное положение таких работников в социуме.

Заключение

Анализ отечественной и зарубежной литературы указывает, что представления о такой группе (классе) работников, как прекариат, только начинает складываться и в настоящий момент отсутствует консенсус относительно того, как стоит интерпретировать данную категорию. Несмотря на это, ученые признают, что прекаризация трудовых отношений происходит повсеместно, и характеризуется ими как негативное явление. Положение прекариата описывается как неустойчивое, представители данной группы (класса) обладают меньшими социальными, трудовыми правами, чем работники, занятые стандартизированным трудом. Работники сталкиваются не только с прекаризацией труда, но и прекаризацией жизни в целом. Из-за отсутствия четких границ, характеристик, кого стоит относить к данной группе (классу), сложно корректно оценить количество работников, занятых

прекаризованным трудом. По подсчетам, осуществлённым в рамках данной работы, к прекариату можно отнести, как минимум, 7% трудоспособных работников. Хотя по мнению некоторых отечественных ученых (Ж.Т. Тощенко, Р.И. Анисимов), к прекариату могут относиться от трети до половины всех работников. По словам Г. Стэндинга, работник, столкнувшись однажды с прекаризованной занятостью, с большей вероятностью может столкнуться с ней в будущем. Это указывается на то, что требуется более четкое определение прекариата, а также разработка шагов по преодолению негативных последствий распространения прекаризованной занятости.

Примечание

1. 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.hse.ru/rlms> и <https://rlms-hse.cpc.unc.edu>)».

Список литературы

1. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М., 2000. 381 с.
2. Бауман З. Текучая современность / Пер. с англ. под ред. Ю.В. Асочакова. СПб.: Питер, 2008. 240 с.
3. Kalleberg A.L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition // *American Sociological Review*. 2009. **74** (1). P. 1–22.
4. Standing G. The Precariat: the New Dangerous Class. London: Bloomsbury Academic, 2011.
5. Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Прекариат как новая группа наёмных работников // *Уровень жизни населения регионов России*. 2015. № 1 (195). С. 47–57.
6. 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.
7. Прекариат: становление нового класса: Коллективная монография / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. 400 с.
8. Анисимов Р.И. Прекаризованная занятость в России: опыт определения основных индикаторов // *Социологические исследования*. 2019. № 9. С. 64–72.

PRECARIAT: A SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF A NEW SOCIAL PHENOMENON

G.L. Voronin, A.D. Kramer

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Social changes that led to the transition from an industrial to a post-industrial society forced scientists to talk about the formation of a new group of workers – the precariat. This group includes workers who don't have a stable job and who lack basic job security. In 2011, in his book *The Precariat: A Dangerous New Class*, the British sociologist Guy Standing conceptualized this concept. He calls the precariat a new class and notes that it is a class that is only in the process of becoming. The purpose of the work is to consider the causes that led to the emergence of the precariat, to identify the main characteristics of this group. The paper presents the results of an empirical study of the size of the precariat and their main characteristics. Using the data of the «Russian Longitudinal Monitoring Survey – HSE» (2002–2021), it was revealed that being part of the precariat has a negative effect on a number of socio-demographic characteristics.

Keywords: labor relations, precariat, precarious employment, globalization, standardized employment.