

Е.Н. ГАСЮКОВА,
В.В. КАРАЧАРОВСКИЙ,
Г.А. ЯСТРЕБОВ

Разный прекариат: об источниках и формах нестабильности социального статуса индивидов и групп*

Статья посвящена анализу внутренней неоднородности прекариата в России. Предложена классификационная схема, позволяющая провести сегментацию работников с риском прекаризации по локусу источника нестабильности социального статуса и типу занятости, порождающему нестабильность. На базе материалов глубинных интервью (52 интервью, проведенные в сентябре–декабре 2015 г. с индивидами, имеющими нестабильные позиции на рынке труда), выявлены и охарактеризованы девять типологических групп работников с различным характером прекаризации. Описаны две формы прекаризации: “структурная”, определяемая внешними условиями, которые индивид не в силах изменить в одиночку, и прекаризация, как следствие свойств сознания индивидов – тех или иных внутриличностных барьеров либо специфических индивидуальных предпочтений.

Ключевые слова: занятость, нестандартная занятость, безработица, рынок труда, прекариат, прекаризация.

Изучение прекариата и процессов прекаризации за рубежом и в России

Понятие “прекариат” (производное от *пролетариат* и англ. *precarious*, то есть “нестабильный”, “непостоянный”) появилось в научном обороте сравнительно недавно и используется для обозначения слоя общества, представители которого отличаются крайней нестабильностью в отношении характера и длительности найма, условий труда, вознаграждения, перспектив карьерного продвижения и социальной защищенности. Авторство термина “прекариат” принадлежит британскому эконо-

* Работа подготовлена в рамках поддержанного Российским гуманитарным научным фондом (РГНФ) научного проекта № 15-03-00720 в 2015 г.

Г а с ю к о в а Елена Николаевна – стажер-исследователь лаборатории сравнительного анализа развития постсоциалистических обществ Национального исследовательского университета “Высшая школа экономики”. Адрес: М. Пионерская ул., д. 12/4, комн. 270, Москва, 115054. E-mail: egasyukova@hse.ru.

К а р а ч а р о в с к и й Владимир Владимирович – кандидат экономических наук, доцент, заместитель заведующего лабораторией сравнительного анализа развития постсоциалистических обществ Национального исследовательского университета “Высшая школа экономики”. Адрес: М. Пионерская ул., д. 12/4, комн. 270, Москва, 115054. E-mail: vvk@hse.ru.

Я с т р е б о в Гордей Александрович – кандидат социологических наук, старший научный сотрудник лаборатории сравнительного анализа развития постсоциалистических обществ Национального исследовательского университета “Высшая школа экономики”. Адрес: М. Пионерская ул., д. 12/4, комн. 270, Москва, 115054. E-mail: g.yastrebov@hse.ru.

мисту Г. Стэндингу, чья работа “Прекариат – опасный новый класс” [Standing 2011], довольно быстро снискала славу научного бестселлера (см. об этой работе статью И. Бусыгиной в данном номере журнала).

В новой экономике нестабильность становится самой сутью рыночных и социальных процессов, что влияет на жизненные шансы далеко не только “периферийной”, легко заменимой рабочей силы, как может казаться, если смотреть на проблему обобщенно. Процессы прекаризации затрагивают множество социально-профессиональных групп, располагающихся на совершенно разных ступенях классической стратификационной иерархии. Сама нестабильность может быть не только расплатой за полупрофессионализм, но и сознательным выбором индивидов, своеобразной “ценой”, которую они платят за доступность определенного стиля жизни или за обладание специфическими видами социальных и культурных благ. Выявление внутренней структуры прекариата – цель данной статьи.

Феномен нестабильной занятости сам по себе известен давно. В более ранней литературе по этому поводу использовалось понятие “нестандартных форм занятости” (подробнее см. [Kalleberg 2000]), однако с появлением концепта “прекариат” впервые была предпринята попытка теоретически и эмпирически охарактеризовать нестабильность социального статуса индивидов и групп как органичную черту большинства современных обществ, подверженных процессам глобализации и все шире имплементирующихся в своем развитии элементы неолиберального социально-экономического порядка. В его рамках государство в ставке на экономическую эффективность сознательно минимизирует собственное участие в регулировании экономических процессов и поддержании социальной сферы.

Отправным для Стэндинга является признание “неолиберализма” в качестве довлеющей и самовоспроизводящейся социальной реальности, в которой коммодификации (превращению в торгуемый на рынках товар) подвергается абсолютно все – человеческий труд, здоровье, образование. В данном ключе неолиберализм описан в не менее известной работе Д. Харви [Harvey 2005]. В этой реальности прекариат как социальный класс не только продолжит расширяться, но и вполне способен оформиться как объективная социальная сила (или “класс-для-себя” в марксистской терминологии) с рядом не внушающих оптимизма социально-политических последствий (от эрозии демократии через апелляцию к популистским лозунгам в развитых странах до сценариев на манер “Арабской весны” в развивающихся странах) (подробнее см. [Standing 2012]).

Феномен “прекаризации” органично воспринимается в рамках других макросоциологических концепций современности, например концепции “позднего модерна” Э.Гидденса [Giddens 1991], или концепции “общества риска” У. Бека [Beck 1992]. И тот и другой утверждают, что общества в своей эволюции неизбежно становятся все более сложными и менее предсказуемыми. Этой новой реальности противопоставляется значительно более предсказуемая реальность конца XIX – середины XX в., эпохи “классического” (или, как его еще называют, “фордистского”) модерна с ее четко кристаллизованными типовыми жизненными траекториями. Однако у современного человека на каждом новом этапе жизни гораздо больше возможных “развилки”, и в этом смысле его выбор объективно сопряжен с более высокими рисками.

Уход обществ от “фордистской” фазы развития сопровождается разворачиванием процессов нисхождения основных слоев традиционного “среднего класса”. Именно в связи с этим в 1998 г. П. Бурдьё ввел термин “*flexploitation*” (от “*flexibility*” – гибкость и “*exploitation*” – эксплуатация), характеризующий новую форму управления рабочей силой в условиях гибкой занятости и ориентации работодателей на снижение издержек [Bourdieu 1998]. По мнению М. Кастельса, все четче можно выделить слои населения, представляющие собой “социальное дно” новой постфордистской эпохи, оно состоит “из сброшенных со счетов индивидов, чья ценность как рабочих/потребителей исчерпана и чья значимость как людей игнорируется” [Кастельс 2000, с. 201].

Часто пополнение рядов прекариата возникает автоматически, за счет предписанного статуса индивидов, скажем, в связи с их принадлежностью к определенным социально-демографическим группам. Так, чем длительнее отсутствие возможности стабильного трудоустройства после получения образования, тем быстрее обесценивается уже накопленный ими человеческий капитал и, следовательно, ниже вероятность найти нормальную работу в будущем. А без этого обзаведение нормальным жильем, семьей и сама перспектива самостоятельной жизни мыслятся уже невозможными [Cartmel, Furlong 2007].

Во многих высокоразвитых странах среди молодежи все большее распространение находят такие явления, как “статусная фрустрация”, провоцируемая несоответствием жизненных реалий социальным ожиданиям. Феномен молодежи такого типа стал настолько реальным и осязаемым, что даже обзавелся собственным термином – “фритеры” (от англ. *free*, “свободный”, и нем. *Arbeiter*, “работник”) – именно так, в частности, в Японии впервые стали называть молодых людей, не только добровольно, но и вынужденно трудоустраивающихся на временных, низкооплачиваемых позициях после завершения образования (в том числе, высшего). Интересно, что коннотации этого термина в неофициальном (общественном) и официальном (политическом) дискурсах существенно различаются. Если в первом случае “фритерство” воспринимается больше как вынужденная ситуация, обусловленная состоянием рынка труда, то во втором – как сознательный выбор молодежи (что, впрочем, верно, но только отчасти), соответствующий паразитическому образу жизни и, следовательно, заслуживающий порицания [Akio, Furlong, Takayuki, Yoshikazu 2012, p. 2]. По некоторым оценкам, в 2009 г. к “фритерам” можно было отнести приблизительно 12% занятого населения в возрасте от 15 до 35 лет в Японии и 13% в Германии [Eswein, Pilz, Schmidt-Altman 2013]. Логично отметить повышенный риск попадания в группу прекариата, и таких социально уязвимых категорий населения как женщины (из-за вероятного прерывания трудовой деятельности в связи с рождением и воспитанием детей), людей пожилого возраста, людей с ограниченными возможностями здоровья, получателей пособий, мигрантов, лиц с криминальным прошлым и т.п. [Standing 2012].

Свидетельств тому, что прекаризация занятости как объективный процесс к сегодняшнему дню набирает обороты в развитых странах, накоплено предостаточно [Kumar 1995; Rifkin 1996; Gorz 1999; Briggs, Buchanan, Campbell, Watson 2003]. Одним из последних и наиболее крупных проектов, посвященных этой проблеме, стал масштабный международный проект “*Study on Precarious Work and Social Rights*” [Jefferys, Keles, McKay, Parakevopoulou 2012], профинансированный Европейской комиссией и охвативший 12 стран Европы (Болгария, Франция, Германия, Греция, Ирландия, Италия, Латвия, Голландия, Польша, Испания, Швеция и Великобритания). В данном исследовании было в том числе продемонстрировано, что институты современных обществ пока не готовы к появлению “прекариата”. Например, в Европе возможности участия в различных программах социального страхования в значительной степени ориентированы на традиционные формы занятости, в то время как многие европейцы все чаще вынуждены прибегать к нестандартной занятости за отсутствием иного выбора. То есть трудовое законодательство оказывается рассинхронизовано с институциональными механизмами, призванными обеспечивать социальную стабильность.

Россия, безусловно, также не защищена от процессов прекаризации, охвативших сегодня даже наиболее благополучные страны мира. К началу 2000-х гг. российское общество подошло с собственным, весьма широким наследованным багажом форм социальной эксклюзии и социальной напряженности (подробнее см. [Шкарлатан, Тихонова 1996; Римашевская 1997; Римашевская 2003]). В России глубоко укоренились многочисленные формы нестандартной занятости и неправовых социальных практик, как правило, производных от получившего широкое развитие на постсоветском пространстве неформального рынка труда (подробнее см. [Заславская, Шабанова 2002^a; Заславская, Шабанова 2002^b; Гимпельсон, Капелюшников 2006; Barsukova, Radaev 2012]).

В значительной степени эти негативные следствия 1990-х гг. были преодолены в относительно стабильный период 2000-х гг. При этом начатые совсем недавно исследования прекариата в России показали, что к слою с высоким риском прекаризации относятся более 27% работающего населения. Кроме того, существуют “аномальные” зоны прекаризации, когда нестабильность занятости и статуса проявляются в материально относительно благополучных слоях общества [Шкаратан, Карачаровский, Гасюкова 2015]. Наконец, признаками прекариата обладают очень разные по своей социальной природе группы: трудоспособное население, занятое “постоянно на временной работе”, занятые наемным трудом, мигранты, стажеры и часть студенчества, безработные и даже часть представителей креативного класса, работающих на условиях фриланса [Тощенко 2015, с. 4–5].

Исследование прекариата качественными методами

На сегодняшний день накоплен первичный набор количественных оценок прекариата в разных странах, первые оценки появились и в России. Вместе с тем становится понятно, что этот слой населения не может быть определен достаточно четко лишь на основании критерия нестабильности статуса. Причин тут, как минимум, две.

Во-первых, “социальная база” прекариата в разных обществах, а значит, и исходящий от этого слоя населения риск, может существенно различаться. Действительно, условия формирования российского прекариата радикально отличались от условий его формирования в западных обществах. Так, в России деградационные процессы в 1990-е гг. охватили отнюдь не только “периферию”, но и “ядро” российской экономики, к которому относились, в частности, оборонная промышленность и вся система естественно-научного и инженерного высшего образования. Эти негативные изменения, контрастирующие с былым престижем соответствующих сфер экономики, создали не только структурный, но и ценностный кризис, инерционно действующий до сих пор и сделавший в значительной среде профессионалов нормой такие, например, явления, как “безработица ожидания”.

Во-вторых, нельзя не учитывать, что прекаризация, если понимать этот термин вне моральных коннотаций, – естественный процесс, сопутствующий развитию общества постиндустриального типа, в котором нестабильность является результатом высокой интенсивности инновационных процессов. Она типична для инновационных предпринимателей, фрилансеров, творческой интеллигенции, для которых нестабильность есть своего рода жизненный выбор, обратная сторона стиля жизни, базовые ценности которого прежде всего – свобода от “системы”. Таких работников вряд ли стоит ставить на одну чашу весов с “вынужденным” прекариатом, формирующимся из-за недостатка у работников человеческого или культурного капитала. При этом формальные характеристики, такие как уровень социальной защищенности, постоянство работы/заказов, стабильность дохода у этих групп могут быть сходными. И в первом, и во втором случае качественные методы анализа способны сказать гораздо больше о прекариате, чем формальные показатели, так как речь идет о тонкостях самосознания человека, его жизненной “философии”, глубинных мотивах выбора профессионального пути.

Качественное исследование имеет целью проверку *нескольких базовых гипотез* о существовании в структуре прекариата групп, принципиально различающихся по своим социально-психологическим, профессиональным и диспозиционным характеристикам.

Н1. Прекариат неоднороден по своему социальному составу и включает членов общества, стоящих на разных ступенях классической стратификационной иерархии.

Н2. Источником нестабильности социально-экономического статуса работников выступают внешние (свойства целевого окружения) и внутренние (личностные, ценностные, социально-психологические) факторы в сочетании с характером занятости и стратегиями поведения на рынке труда.

НЗ. Существуют социальные когорты, для которых нестабильность социально-профессионального статуса – “цена”, которую они готовы платить за доступность определенного стиля жизни или за обладание специфическими видами социальных и культурных благ.

В каждом случае задача состоит в идентификации и социальной характеристике соответствующего типа работников. Ключевой методологический прием исследования – сегментация работников с высоким риском прекаризации на основании структурных характеристик форм занятости, диспозиционных характеристик личности (цели, ценности, установки), стратегий поведения на рынке труда.

В основе анализа лежат глубинные интервью, позволяющие оценить близость респондента к прекариату по формальным показателям, наряду с выявлением особенностей его индивидуального “жизненного проекта”, раскрывающего социально-психологическую основу занимаемого им статуса. Ключевые разделы интервью:

- характеристики отношений найма, в которых участвует работник;
- профессиональные характеристики работника;
- экономическая уязвимость индивида и наличие “подушки безопасности”;
- самоидентификация индивида по принадлежности к прекариату;
- оценка семантического дифференциала “добровольность – вынужденность” пребывания в неустойчивом положении в сфере занятости;
- характеристика респондентами выгод и издержек своего положения;
- система трудовой мотивации и ценностей в отношении работы;
- трудовые стратегии.

Основу исследования составляют 52 интервью с российскими работниками, находящимися в неустойчивом социально-экономическом положении (низкая и нестабильная заработная плата или доход, длительные периоды безработицы/вынужденных отпусков, неформальная занятость). Специальное внимание уделялось самозанятым, в том числе профессионалам со свободным графиком труда (фрилансерам), а также индивидуальным предпринимателям. Интервью проводились в населенных пунктах трех типов: мегаполисы (Москва, С.-Петербург), областные центры, как правило, “старые” промышленные города (Киров, Вологда, Самара), небольшие города районного значения (Кимры, Тверская область). Выбор типов населенных пунктов для проведения интервью был продиктован ярко выраженным и хорошо изученным в России феноменом социально-экономического неравенства между населенными пунктами разного административного значения и сверхконцентрации социально-экономического потенциала в крупнейших городах – в столицах и областных центрах (подробнее см. [Лексин, Карачаровский 2007]).

Как устроен прекариат: результаты качественного анализа

Анализ позволил выявить девять групп работников с высоким риском прекаризации. Выявлены следующие основные типологизирующие факторы, позволяющие наиболее четко дифференцировать респондентов:

- *по типу занятости, порождающему нестабильность*: работа на непрестижных должностных позициях; самозанятость (фриланс и индивидуальное предпринимательство); некапитализируемый с репутационной точки зрения труд (неформальная занятость, лица с неустойчивым послужным списком); различные варианты прерванной или отложенной карьеры;

- *по локусу источника нестабильности статуса*: прекаризация, вызванная внешними для работника причинами, которые он не может изменить; прекаризация, вызванная личностными характеристиками индивида, либо теми или иными проблемами экзистенциального характера, либо специфическими социальными предпочтениями.

Результаты сегментации работников по указанным параметрам приведены в таблице, где дана краткая характеристика социального портрета соответствующих групп.

**Сегментация работников с риском прекаризации
по типу занятости и локусу источника нестабильности статуса**

Тип занятости, порождающий нестабильность	Локус источника нестабильности статуса	Внешний (EX)		Внутренний (IN)	
		Структурная прекаризация	Полупрофессионалы / легкая рабочая сила, рабочая сила с низкой географической и меж-профессиональной мобильностью, работники на бедствующих или монопредприятиях	Кризис, ложные установки	Идеализация карьеры, специфические предпочтения
Стандартная (S)	I. Работа на предприятиях или в организациях на непрестижных должностных позициях		Полупрофессионалы / легкая рабочая сила, рабочая сила с низкой географической и меж-профессиональной мобильностью, работники на бедствующих или монопредприятиях		Работники со специфической профессиональной культурой и мотивацией, не ориентированной на капитализацию своего труда и своих способностей. Работники в длительном поиске себя. Часто, подолгу низкооплачиваемые или безработные
	II. Самозанятость, фриланс, индивидуальное предпринимательство		Самозанятые или индивидуальные предприниматели, работа/бизнес которых в силу своих системных особенностей не может обеспечить стабильный и высокий доход		Работники (в том числе индивидуальные предприниматели) с различными видами личностных установок, мешающих профессиональному росту, деловому успеху, карьере
	III. Некапитализируемый с репутационной точки зрения и/или социально незащищенный труд (частая смена мест работы, неформальная занятость и т.д.)		Работники, лишенные социальных гарантий или находящиеся в репутационной ловушке, имеющие разнородный/неподтвержденный послужной список, вызывающий недоверие работодателей		Профессионалы, ценящие свободу и независимость выше, чем достаток. Часто рассматривают офисную работу как "пустую расстрату жизни" и выбирают свободный труд с минимумом внешнего контроля, но ценой утраты при этом статусной стабильности
	IV. Прерванная или "отложенная" карьера		Работники, вышедшие на рынок труда после длительного перерыва. Типичный пример – экс-домохозяйки, женщины после отпуска по уходу за ребенком		Профессионалы в процессе переоценки ценностей, либо переживающие крушение "жизненного проекта"
Нестандартная (NS)					Профессионалы, как правило, с большим объемом дополнительных служебных обязанностей, воспринимающие сегодняшнюю работу как временный компромисс перед предстоящим "делом жизни"

Классический прекариат (группы S₁EX₁ и NS_{IV}EX₁): главная мечта “назад – в социализм”. Социальный портрет данной группы наиболее явно ассоциируется с прекариатом в его прямом понимании. В любом обществе можно выделить людей, которые в процессе своей трудовой жизни столкнулись с резко изменившимися внешними условиями (разорилось единственное в регионе градообразующее предприятие, автоматизация производства привела к сокращению персонала и т.д.). Если этим факторам сопутствует специфика позиций на рынке труда (индивид относится к легкозаменимой рабочей силе или к работникам, создающим низкую добавленную стоимость), то выйти из такой ситуации людям нелегко, поскольку выход, как правило, связан с необходимостью повышения квалификации, образования или полной сменой профессии. Часто это требует затрат времени и ресурсов, которых у индивидов нет, а для представителей определенных социально-демографических групп, чья карьера прерывалась или была “отложена” (например, работающие пенсионеры или женщины после отпуска по уходу за ребенком), такие изменения становятся особенно затруднительны. Во всех этих случаях можно говорить о “структурной прекаризации”, то есть обусловленной системными причинами, преодоление которых на индивидуальном уровне либо невозможно, либо требует инвестирования значительных ресурсов (времени или средств), превышающих имеющиеся у индивида возможности.

Приведем несколько примеров из рассказов респондентов:

“Когда мы выпускались с техникума, нас так поднимали духом, завывали амбиции, что мы такие, у нас редкая профессия, что мы такие востребованные, что нам будут платить кучу-кучу денег, мы будем моделировать людям ботинки и другие аксессуары из кожи, а в итоге оказалось, что никому мы не нужны и что наша профессия вообще не востребована в нашей стране” (женщина, 26 лет, рабочая на мебельной фабрике, неполная рабочая неделя, Кимры).

“Живем как-то, выживаем. Иногда в долг берем, но потихонечку выкручиваемся. И раньше такое было, потом все хорошо, потом опять плохо, бывает и такое... Не хотелось бы уходить отсюда (с завода. – Прим. авторов), потому что и работа устраивает, и коллектив, но придется. Куда деваться...” (женщина, 40 лет, крановщица на заводе, неполная рабочая неделя, Киров).

“Искать работу?... Заранее пока не искала. В возрасте за 50 нигде не ждут уже. Везде кризисное положение (говорит про свой город. – Прим. авторов), все ищут работу. Если и возьмут, то будешь первым кандидатом на сокращение” (женщина, 50 лет, крановщица на заводе, Киров).

«Охрана – это очень удобное сочетание свободного времени, сутки отработал и трое ничего не делаешь, в охране я работаю с 1992 года, то есть 23 года <...> Я постоянно и “подхалтурю”, особенно вот зимой чего делать (?) – нечего, так и на вторую работу устраиваюсь. Но сложно, мне 48 лет и мне прямо говорят: “Вы – старикан”» (мужчина, 49 лет, охранник частного охранного предприятия, Вологда).

“Уверенности в завтрашнем дне нет. Если потеряю эту работу, найти новую очень тяжело... Завод обанкротили, всех уволили... Перспектив не вижу, ничего не ожидаю. Надеюсь, что настанет социализм” (мужчина, 25 лет, помощник депутата, подрабатывает ремонтом сотовых телефонов, Вологда).

Отходники и самозанятые в третичном секторе экономики (группа NS_{II}EX₁): “Москва большая, потеряешь [работу] – другую найдешь”. В группу с высоким риском прекаризации также попадают работники, адаптировавшиеся к рынку труда за счет различных форм самозанятости, которые в силу своих структурных характеристик не способны обеспечить стабильно высокий доход. Как правило, это самозанятые в третичном секторе экономики, в сфере простых и недорогих услуг, не требующих от работника обладания высокоспециализированными знаниями. Исходная социальная база этой группы прекариата – отходники, сезонные рабочие, индивидуальные предприниматели, работники, привлекаемые малым бизнесом на временной основе.

Это второй случай, когда также можно говорить о “структурной прекаризации”. Отличие данной группы работников от предыдущей состоит в отсутствии у них постоянного (жестко закрепленного) места работы, постоянной должности и связи с крупной компанией или организацией. Нестабильность в данном случае имеет иную природу: она связана с непостоянством спроса на индивидуальные услуги. Работники этого типа изначально не защищены “социальным пакетом” компании, однако они более адаптивны и зачастую заниматься собственным делом (“работать на себя”) для них – осознанный выбор

“Москва большая, потеряешь – другую найдешь (работу. – Прим. авторов), не легко, но возможно... Я привык к тому, что работа нестабильна, если будет в одном месте стабильная работа, хотя бы на год, я считаю, это очень хорошо... Я кредитов не брал и просто так брать не собираюсь. Если я уверен, что смогу выплатить, что у меня не будет перерыва, только в таком случае кредит брать, либо запас должен быть” (мужчина, 47 лет, бригадир-вентиляционщик, работает неформально, Москва).

«Я не ставлю задачу много денег заработать... Пчелами заниматься это очень сложно. Я читаю книжки и понимаю, как много я еще не знаю, есть всякие нюансы... Есть люди нехорошие, для которых главное хапнуть денег. А для меня честь мундира – превыше всего. Я даже чужой мед не буду продавать, выдавая за свой. Я знаю свой мед, откуда пчелы его несут, я ничего не “бадяжу”, и мне от этого хорошо» (мужчина, 58 лет, занимается пасекой и подрабатывает контролером на птицефабрике, Киров).

«К чему, собственно, вся моя жизнь свелась (говорит о предыдущей работе на заводе. – Прим. авторов) – для себя я проанализировал, вся моя жизнь свелась к тому, что я буду рабочим человеком, будет жена, буду жить в общежитии, дети будут бегать в этой комнате, по выходным пить пиво, все довольно просто. Это банально и немножко “совково”, мне не захотелось за это держаться» (мужчина, 33 года, индивидуальный предприниматель, грузоперевозки, Вологда).

Работники в репутационной ловушке (группа NS_{III}EX₁): «...потом я “замутил” себе еще работу...». Это интересный тип работников с высоким риском прекаризации, в который попадают весьма разные по уровню образования и квалификации индивиды, но все они не могут или не ставят целью сконцентрироваться на конкретном направлении приложения своих профессиональных усилий. Как правило, это люди, которые быстро теряют интерес к начатому, часто меняют работу или спонтанно замысливают новый проект. Однако для предпринимателей они слишком непоследовательны, а для профессионалов не обладают достаточной специфической квалификацией, которая формируется только благодаря сфокусированному опыту работы в профессии. Впрочем, это не исключает наличия у них высокого уровня общего человеческого капитала.

На старте у этого типа работников неплохие или даже довольно высокие жизненные шансы и высокая деятельностная мотивация, однако с течением времени сам их образ жизни формирует им негативную репутацию, заключающуюся в отсутствии, наряду со специфическим человеческим капиталом, еще и символического капитала. Например, у них нет внятного профессионального резюме с привлекательным полужным списком и перечнем компетенций.

Если в начале профессионального пути (до 25–27 лет) такое резюме может считаться разновидностью нормы, поскольку в этот период работник, как правило, активно “ищет себя”, то к 35–40 годам подобное резюме превращается в отрицательный символический капитал, закрепляя положение работника в зоне прекариата. Обратим внимание, что отрицательный символический капитал имеет кумулятивную природу и не может быть одновременно “исправлен” (как, скажем, однажды совершенная профессиональная ошибка). Его исправление требует нового “позитивного” профессионального опыта, для формирования которого у работника в 35–40 лет уже может

не быть ресурса времени. Это позволяет отнести рассматриваемую группу к третьей разновидности “структурной прекаризации”.

Ниже приведены два биографических фрагмента, хорошо иллюстрирующие представлений данной группы. Отметим, что при абсолютном различии позиций этих работников на старте, их карьерные треки со временем сходятся.

Мужчина, 37 лет, незаконченное образование инженера, второе образование психолога, частая смена мест работы и профессий, Москва: «...поступил в “Бауманку” на направление “Информатика и система управления”. Это был 1995 год. Учился я там “условно”, плохо учился, в основном “тусовался”. “Протусовался” 1,5 года, потом ушел в академический отпуск, потому что ничего не делал, потом вышел из отпуска, но меня выгнали из-за неуспеваемости». Спустя некоторое время: “Потом я искал себя, и в 2000-м году поступил в психолого-педагогический университет”. В дальнейшем: “Я выбрал центр и там начал работать. Это был очень прогрессивный центр... Мы работали со сложными подростками. Это было непохоже на работу в офисе... [Но] в какой-то момент я почувствовал, что как профессионал я вырос, попросту больше денег захотел и сказал своему руководству, что платите больше. Мне было отказано, потому что реально у центра не было лишних денег”. (После смены работы): “Дочка родилась как раз... потом я замутил себе еще работу программистом, это совсем странная и безумная работа. Точнее это не было работой... я три месяца продержался и сбежал... Мне мой начальник никаких задач не ставил вообще, при этом руководство требовало отчетности буквально по часам за каждый рабочий день, и если никто ничего не делал, то и зарплату не платили... Мой руководитель говорил, ну ты напиши, что делал эти задачи, а реально на них уходило пару часов”.

Мужчина, 32 года, инженер-программист, учился во Франции, часто менял места работы и проекты, Москва: “На последнем курсе я увидел объявление, что принимаются заявки на послевузовское обучение во Франции. Я подумал, почему бы нет. Я тогда изучал французский как второй язык, немножко его подтянул. Прошел конкурс”. (После возвращения из Франции): “Мои знакомые работали в консалтинге. Это проектная работа. Есть такая система SAP, это самая мощная ERP-система, система управления предприятиями. Она внедрена во всех корпорациях, она действительно мощная. Это как раз и экономика, и программирование, и общение. Мне это показалось интересным, я пошел туда. Пока компания не развалилась. (Через некоторое время): “Во время 2008 года у меня был период неоплачиваемого отпуска. Мы с другом начали проект. Он решил превращать скутеры в автомобили. То есть делать пластиковый кузов и систему гидростабилизации”. (Со временем): «Это был проект, когда мы возили из Китая виниловую пленку, а потом зимой придумали новый бизнес – жидкая резина. Затем приятели занимались промышленным альпинизмом, я начал давать объявления в “Авито”, искать клиентов на их услуги. Также сколько-то заработал, но не так много». Какое-то время спустя еще у меня был проект, пытался продавать срубы. Условно сруб стоит 100 тысяч с установкой под баню. Можно продать за 150 тысяч. Поездил по клиентам, заказы принимал, но так ни одного и не продал. Наконец, я уже познакомился с моим нынешним шефом. Он занимался HR-консалтингом. С июня у нас начались регулярные встречи по стартапу. (Итог респондента на текущий момент): «То есть у меня не было проектов, которые бы дали большой результат для меня, но тот проект, куда я вложил много денег, он заработал много денег, к сожалению, не мне... Я бросил работу, чтобы развить свое. Хотелось “движухи” и результатов. Но это был мой риск, который я принял. Фактически три года у меня был провал. В компании у меня была хорошая зарплата. Я ее променял в итоге на “0”. Но я не жалею. Сейчас у меня голова более запутанная, но жить интересней. Я надеюсь, что это принесет свои плоды».

Этот тип профессионалов нельзя назвать прекариатом в собственном смысле слова, однако они подвержены прекаризации при определенных условиях либо на определенном периоде времени при сохранении ими выбранных стратегий поведения в сфере занятости.

Работники со специфической профессиональной культурой, не ориентированной на капитализацию своего труда и своих способностей (группа S₁IN_{II,III}): «Я жила все время в мечтах...». Положение следующей выделенной нами группы работников близко к ситуации «структурной прекаризации». Вместе с тем для них характерны личностные черты, увеличивающие риск прекаризации. Это те или иные диспозиции личности, мешающие продуктивному построению карьеры. К таковым относится отсутствие четких карьерных целей или временное непонимание путей их достижения. Именно в этой группе встречаются работники, отличительная особенность которых – пассивное пребывание на должности, что может иметь широкий спектр причин: от простого отсутствия интереса к выполняемой работе до экзистенциальных проблем, связанных с поиском своего места в жизни: «...это был такой “пофигизм” (говорит про свою предыдущую работу. – Прим. авторов)... я уже чувствовала, чем это рано или поздно обернется. Страх никакого не было, было ожидание, что когда-то это долбанет... Не буду говорить, что я такая белая и пушистая, и виноват кто-то другой» (женщина, 27 лет, безработная, социолог по образованию, Кимры).

Работники с личностными установками, препятствующими росту (группа NS_{II,III}IN_{II}). *Вопрос интервью:* Назовите, пожалуйста, барьеры, которые препятствуют развитию вашего бизнеса? *Ответ респондента:* – Тупость масс. Работники данной группы представляют особый тип самозанятых. С предыдущей группой их объединяет то, что природа прекаризации в их случае также обусловлена не внешними, но преимущественно внутренними барьерами, а разница в том, что данная группа охватывает довольно деятельных работников, многие из которых сумели открыть собственный бизнес. Личностная особенность работников этого типа (здесь мы рассмотрим пример малых инновационных предпринимателей) состоит в их реакции на профессиональные трудности. Как правило, их установки отражают стремление переложить личный неуспех на те или иные внешние структуры (обстоятельства, время, правительство, народ и т.п.).

Респондентам были заданы вопросы: «Назовите, пожалуйста, три барьера, мешающие текущей деятельности вашего бизнеса» и «...три барьера, мешающие развитию вашего бизнеса».¹ При этом от определенной когорты опрошиваемых инновационных предпринимателей были получены следующие симптоматичные суждения об источнике их неудач: «Недостаточно знаний у потенциальных потребителей», «Незаинтересованность людей в инновациях», «Консервативность потребителей», «Малая восприимчивость общества к инновациям», «Инерционность мышления заказчиков».

В ряде случаев эти суждения граничили с агрессивным неприятием действительности, восприятие внешнего окружения как исключительно враждебного. Среди причин неудач, называемых респондентами: «Тупость масс», «Никому ничего не надо!», «Отсутствие вменяемых инвесторов», «Косность людей», «Неквалифицированное управление государством», «Менталитет русского человека».

Эта группа предпринимателей заметно отличается от других опрошенных как по успешности предприятия, так и по уровню инновационной активности. Например, доля тех, кто выпускали принципиально новую продукцию или проводили модернизацию существующей продукции в рассматриваемой группе, в среднем на 20–30% ниже, чем в группе предпринимателей, для которых не выявлен этот тип установок.

Идеализация карьеры – специфические предпочтения (группа NS_{II,III}IN_{III}): «Муж – “офисный планктон”, а я – художник!». Развивая тему специфических индивидуальных предпочтений, нельзя обойти вниманием группу работников, в большинстве случаев хорошо образованных, достаточно квалифицированных специалистов, которые, тем не менее, также попадают в зону прекаризации ввиду особенностей своей “жизненной философии”.

¹ Основу опроса составили российские предприниматели – участники второго этапа ежегодного конкурса “Русские инновации” (выборка 235 человек) (подробнее см. [Карачаровский 2013, с. 77–79]).

Этих работников отличает сознательный выбор в пользу независимости в профессиональной деятельности. Как правило, это фрилансеры, которые расценивают комплекс культурных благ, связанных с личной независимостью, как более весомый по сравнению с карьерой в компании. Последняя более предсказуема, но в значительно меньшей степени подразумевает личную свободу и свободу выбора (в целеполагании, содержании труда, рабочего графика и т.д.). Фриланс этого типа – конечно, в основном, феномен столиц и крупных городов. Вот несколько примеров:

«Когда ты еще понимаешь, что ты будущий офисный клерк, это все “депрессует”. <...> Я смотрела на людей в министерстве и понимала, что вот этого я всю жизнь боялась, это люди, которые живут в бумагах, ни с кем не общаются, всех ненавидят» (женщина, 25 лет, экономист, занимается организацией мероприятий, Москва).

“В какой-то период я почувствовала, что больше не могу работать в офисах... Банальная усталость привела к тому, что я уволилась в никуда... Я думаю, будущее за работой в home-office. Если у человека внутренний контроль развит, внутренняя ответственность, то неважно, где он работает, в офисе или дома” (женщина, 32 года, педагог-филолог по образованию, внештатный корреспондент, Санкт-Петербург).

“...я поняла, что не хочу каждый день ходить куда-то в четкое время и для того, чтобы мне туда не пойти, мне нужно либо справку, либо какую-то очень вескую причину... Для меня невыносимы какие-то рамки, навязанные извне. Восьмичасовой рабочий день, какие-то потом еще сверхурочные... То есть я пару раз попыталась, потом решила, что не буду себя обманывать и продолжу заниматься тем, чем я занимаюсь” (женщина, 25 лет, химик по образованию, частный репетитор, Москва).

«Кто-то думает, что я разгильдяйка – мне 37 лет, а у меня ничего нет. Кто-то думает “круто вообще” – такая творческая жизнь. Кто-то считает, что это “клево”, что я в любой момент могу куда-то сорваться, пойти... А кто-то сидит в это время в офисе и не может отпроситься на обед. У всех разные ценности» (женщина, 37 лет, частный репетитор по английскому языку, Москва).

Нельзя идеализировать эту группу работников. Их рискованное положение в обществе связано не только с нестабильностью фриланса как такового, но и с тем, что для личности этого типа нехарактерна цельность в ее традиционном понимании: потеря смысла, переоценка ценностей, состояние депрессии – обратная сторона их стремления к свободе и независимости. При стандартной занятости работники этого типа, скорее всего, представляли бы угрозу непрерывности производственного процесса.

Вот еще несколько типовых суждений респондентов этого типа: *“...потом я понял, что если буду дальше так работать, то вообще возненавижу все. Были расстроенные чувства. Я три месяца не хотел вообще работать, был в прострации... Ушел в себя, думал, как мне дальше жить, а потому что хотел всю жизнь быть на радио, работать ди-джейем”* (мужчина, 31 год, ведущий мероприятий, работает по заказам, Самара). *“Я ожидаю просветления в своих мозгах относительно профессионального самоопределения. Это мои тараканы. Моя работа зависит от меня”* (женщина, 26 лет, психолог-консультант и аниматор, работает по заказам, Кимры). *“Частенько начинаю рефлексировать, тогда мне кажется, что я не добила ничего. Ни финансовой стабильности, ни в личном плане... Иногда мне кажется, что зато я живу так, как мне комфортно, и я прислушиваюсь к своим желаниям, в отличие от многих людей, которые работают по накатанной. Они не чувствуют, чего они хотят, а просто работают, потому что так нужно”* (женщина, 32 года, педагог-филолог по образованию, внештатный корреспондент, Санкт-Петербург).

Наконец, следует отметить, что не всегда такой тип занятости рассматривается индивидами как идеальная модель для всей последующей жизни. Часто им нужна внешняя точка опоры в виде так или иначе обеспеченного финансового благополучия, пользуясь которым можно продолжать “искать себя” и “быть свободным”. Нередко такого рода суждения гендерно окрашены: *«Вот когда я обо всем этом говорю (о свободном выборе, независимости в работе. – Прим. авторов), я не задумываюсь ни о чем,*

но это предполагает, что главным кормильцем будет муж. Я понимаю, что [семью] я не прокормлю, я себя-то сейчас не могу прокормить. Наверное, как раз муж такой нужен, чтобы он – “офисный планктон”, у которого все четко, а я – художник!» (женщина, 25 лет, экономист, занимается организацией мероприятий, Москва).

Идеализация карьеры – “отложенная” карьера (группа NS_{IV}IN_{III} и ее рецидив – NS_{IV}IN_{II}): «Тебя начинают растаскивать во все стороны, “выпотрашивают” как кильку». Последняя группа работников, которую мы рассмотрим, возникает как результат соединения специфической карьерной стратегии (условно “отложенная карьера”) и идеализированного восприятия профессиональных целей. В данном случае определение “идеализированное восприятие” не несет негативного оттенка и отнюдь не синонимично “социальной инфантильности”. Напротив, работники с таким мировоззрением вполне прагматичны, нередко хорошо зарабатывают, как правило, имея наряду с основной работой целый ряд дополнительных заказов. Вместе с тем их отличает восприятие работы и карьеры исключительно как инструмента достижения идеальной цели.

В отличие от предыдущей группы, они знают, чего хотят и умеют “прокормить себя”, но риск прекаризации для них имеет другое основание. Сосредоточиваясь на идеальной цели своего “жизненного проекта”, сегодняшнюю работу они рассматривают как вынужденную, временную. Это, безусловно, приводит к негативному восприятию таких работников работодателями, которых, как правило, интересуют не идеальные цели, а реальные задачи сегодняшнего дня.

Это очень интересная группа работников, включающая немногих представителей классовой структуры общества, у которых есть миссия. Они одновременно прагматики и идеалисты: вынужденная работа – сегодня, главный жизненный проект – завтра. Типичная социальная база формирования этой группы – научная и творческая интеллигенция. Вот примеры типичных суждений респондентов: *“Продолжал работать, старался быть исполнительным, но стал искать обходные пути. И в итоге нашел... Стабильность как таковая не очень важна, потому что я такой образ жизни веду, и у меня нет детей... Я живу не очень далеким горизонтом, у меня какие-то идеи на год, в рамках года я пытаюсь перебрать какие-то варианты”* (мужчина, 26 лет, историк искусства, Москва). *“Вот диплом сейчас отлил (изготовил скульптуру в рамках дипломного проекта. – Прим. авторов), у меня на него ушло 250–300 тысяч[рублей], это творческая работа и ты никому не объяснишь, почему ты не машину купил. А мне просто хочется взять и сделать”* (мужчина, 28 лет, скульптор, Москва). *«Самое главное – это есть интерес в работе. Мы же здесь не за зарплату, мы здесь, потому что нам интересно. Это главный двигатель!.. Все говорят: “Вы личность, вы индивидуальность, мы ценим вас, а потом – так и так делайте, как сказал”. Главная проблема – это отсутствие креатива, есть “кондовость”, “затхлость”... Тебя начинают растаскивать во все стороны: этюды, портреты, и ты уже не можешь делать свое, не хватает заряда... тебя “выпотрашивают” как кильку... Мы, действительно, талантливые, главное – не мешайте!»* (мужчина, 29 лет, скульптор, Москва).

Карьера, свойственная людям этого типа, может радикально различаться по результатам – в будущем они могут достичь “звездной” карьеры, однако с той же вероятностью прийти к крушению своего жизненного проекта. Рецидив для представитель рассматриваемой группы – когда то, что всю жизнь читаешь временным, стало постоянным, такую ситуацию весьма точно характеризует фраза Н. Добролюбова об обломовщине: “...из них многое могло бы выйти, но не выйдет ничего”.

* * *

Термин “прекариат” сегодня прочно вошел в научный оборот, а сам коллективный субъект, который подпадает под это определение, становится все более очевидным и легко обнаруживается в любом современном обществе. Вместе с тем социальные границы прекариата пока не могут быть определены четко. Связано это с тем, что не-

стабильность социального статуса в современных экономиках охватывает значительную и весьма неоднородную по социальному составу часть населения. Наш анализ показал, что прекариат – не просто еще один слой в классической стратификационной иерархии. Скорее, тут мы имеем “структуру в структуре” либо полностью альтернативную структуру социального устройства.

Принципиально важно в этой связи изучение природы нестабильности социального статуса индивидов, а также ее форм. Мы показали, что можно четко выделить две формы прекаризации: “структурную”, определяемую внешними условиями, которые индивид не в силах изменить самостоятельно, и прекаризацию как следствие свойств сознания индивида – тех или иных внутриличностных барьеров либо специфических индивидуальных предпочтений.

В целом ряде описанных нами случаев нельзя в полной мере говорить о состоявшемся прекариате. Однако это, пожалуй, даже более интересный феномен, своего рода “латентный прекариат” – группы работников, подверженных прекаризации при определенных условиях либо на определенном отрезке времени при сохранении ими выбранных стратегий поведения в сфере занятости. Именно в этой связи мы продемонстрировали, как работают феномены “репутационных ловушек” и “отложенной карьеры” и как на их основе могут возникать рецидивизирующие формы прекаризации.

Наконец, важный, на наш взгляд, результат, который удалось получить – избавление термина “прекариат” от целиком негативных коннотаций. Стоящее за ним разнообразие типов личности и мотивов людей демонстрирует, что прекариат порождает отнюдь не только полупрофессионализм или нежелание работать, но и такие, во многом ценные для общества качества личности, как сомнение, поиск, стремление к идеальной цели.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. (2006) Нестандартная занятость и российский рынок труда // Вопросы экономики. № 1. С. 122–143.
- Заславская Т.И., Шабанова М.А. (2002^a) К проблеме институционализации неправых социальных практик в России: сфера труда // Мир России. № 2. С. 3–38.
- Заславская Т.И., Шабанова М.А. (2002^b) Неправые трудовые практики и социальные трансформации в России // Социологические исследования. № 6. С. 3–17.
- Карачаровский В.В. (2013) Общественная эффективность технологической модернизации в России // Мир России. № 2. С. 52–82.
- Кастельс М. (2000) Информационная эпоха: экономика, общество, культура. М.: ГУ ВШЭ. С. 201.
- Лексин В.Н., Карачаровский В.В. (2007) Причины и последствия сверхконцентрации экономического и социального потенциалов России в ее крупнейших городах // Российский экономический журнал. № 1–2. С. 26–27.
- Римашевская Н.М. (1997) Социальные последствия экономических трансформаций в России // Социологические исследования. № 6. С. 55–65.
- Римашевская Н.М. (2003) Человек и реформы. Секреты выживания. М.: ИСЭПН РАН.
- Тощенко Ж.Т. (2015) Прекариат – новый социальный класс // Социологические исследования. № 6. С. 3–13.
- Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. (2015) Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013 гг.) // Социологические исследования. № 12. С. 99–110.
- Шкаратан О.И., Тихонова Н.Е. (1996) Занятость в России: социальное расслоение на рынке труда // Мир России. № 1. С. 94–153.
- Akio I., Furlong A., Takayuki N., Yoshikazu K. (2012) Accounting for the Early Labour Market Destinations of 19/20-Year-olds in England and Wales and Japan // Journal of Youth Studies. Vol. 15. No. 1. Pp. 1–15.
- Barsukova S., Radaev V. (2012) Informal Economy in Russia: a Brief Overview // Economic Sociology – the European Electronic Newsletter. Vol. 13. No. 2. Pp. 4–12.
- Beck U. (1992) Risk Society: Towards a New Modernity. London: Sage.

- Bourdieu P. (1998) *Acts of Resistance. Against the New Myths of our Time*. Cambridge: Polity Press.
- Briggs C., Buchanan J., Campbell I., Watson I. (2003) *Fragmented Futures: New Challenges in Working Life*, Sydney: the Federation Press.
- Cartmel S., Furlong A. (2007) *Young People and Social Change: New Perspectives*. Maidenhead: Open Univ. Press.
- Eswein M., Pilz M., Schmidt-Altman K. (2013) Problematic Transitions from School to Employment: Freeters and NEETs in Japan and Germany // *Compare: a Journal of Comparative and International Education*. Vol. 45. No. 1. Pp. 70–93.
- Giddens A. (1991) *Modernity and Self-identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Oxford: Polity Press.
- Goetz A. (1999) *Reclaiming Work: Beyond the Wage-based Society*. Cambridge: Polity Press.
- Harvey D. (2005) *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Jefferys S., Keles J., McKay S., Paraksevopoulou A. (2012) *Study on Precarious Work and Social Rights*, London: Working Lives Research Institute. London Metropolitan University.
- Kalleberg A. (2000) Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work // *Annual Review of Sociology*. Vol. 26. No. 1. Pp. 341–365.
- Kumar K. (1995) *From Post-industrial to Post-modern Society: New Theories of the Contemporary World*. Oxford: Wiley Blackwell.
- Rifkin J. (1996) *The End of Work: the Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-market Era*. New-York: Tarcher-Penguin.
- Standing G. (2011) *The Precariat: the New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- Standing G. (2012) The Precariat: From Denizens to Citizens? // *Polity*. Vol. 44. No. 4. Pp. 588–608.

Unequal Precariousness: On the Origin and Forms of Social Status Instability of Individuals and Groups

GASIUKOVA E. *,
KARACHAROVSKIY V. *,
YASTREBOV G. *

**Gasiukova Elena – Trainee Researcher of the Laboratory for Comparative Analysis of Development in Post-socialist Countries, Post-graduate student “National Research University Higher School of Economics”. Address: 12/4, off. 270, L. Pionerskaya St., Moscow, 115054, Russian Federation. E-mail: egasyukova@hse.ru.*

**Karacharovskiy Vladimir – kandidat of sciences (Economics), associate professor, deputy head of the Laboratory for Comparative Analysis of Development in Post-socialist Countries National Research University “Higher School of Economics”. Address: 12/4, off. 270, L. Pionerskaya St., Moscow, 115054, Russian Federation. E-mail: vvk@hse.ru.*

**Yastrebov Gordey – kandidat of sciences (Sociology), senior research fellow at the Laboratory for Comparative Analysis of Development in Post-Socialist Countries, National Research University “Higher School of Economics”. Address 12/4, off. 270, L. Pionerskaya St., Moscow, 115054, Russian Federation. E-mail: g.yastrebov@hse.ru.*

Abstract

The article deals with internal heterogeneity of precariousness in Russia. We elaborate on a classification, which distinguishes between different forms of precariousness based on individual status and strategies pursued by individuals on the labor market. Using data from 52 in-depth interviews (conducted in several locales in Russia in September–November 2015) we identify and describe 9 distinct types of precariousness. Particularly, we reveal at least two distinct forms of precariousness: the first, is determined by external forces, and cannot be affected directly (i.e. structural precariousness), and the second, determined by the deliberate choice of individuals reflecting their specific preferences and intrapersonal conflicts.

Keywords: employment, non-standard employment, unemployment, labor market, precariat, precariousness.

REFERENCES

- Akio I., Furlong A., Takayuki N., Yoshikazu K. (2012) Accounting for the Early Labour Market Destinations of 19/20-Year-olds in England and Wales and Japan. *Journal of Youth Studies*, vol. 15, no. 1, pp. 1–15.
- Barsukova S., Radaev V. (2012) Informal Economy in Russia: a Brief Overview. *Economic sociology – the European electronic newsletter*, vol. 13, no. 2, pp. 4–12.
- Beck U. (1992) *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage.
- Bourdieu P. (1998) *Acts of Resistance. Against the New Myths of our Time*. Cambridge: Polity Press.
- Briggs C., Buchanan J., Campbell I., Watson I. (2003) *Fragmented Futures: New Challenges in Working Life*. Sydney: the Federation Press.
- Cartmel S., Furlong A. (2007) *Young People and Social Change: New Perspectives*. Maidenhead: Open Univ. Press.
- Castells M. (2000) *Informazionnaya epoha: ekonomika, obschestvo, kultura* [Information Age: Economy, Society and Culture]. Moscow: GU-VShE.
- Eswein M., Pilz M., Schmidt-Altman K. (2013) Problematic Transitions from School to Employment: Freeters and NEETs in Japan and Germany. *Compare: a Journal of Comparative and International Education*, vol. 45, no. 1, pp. 70–93.
- Giddens, A. (1991) *Modernity and Self-identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Oxford: Polity Press.
- Gimpelson V., Kapelyushnikov R. (2006) Nestandartnaya zanyatost' i rossijskiy rynek truda [Non-standard employment and Russian Labour Market]. *Voprosy ekonomiki*, no. 1, pp. 122–143.
- Gorz A. (1999) *Reclaiming Work: Beyond the Wage-Based Society*. Cambridge: Polity Press.
- Harvey D. (2005) *A Brief History of Neoliberalism*. New York: Oxford Univ. Press.
- Jefferys S., Keles J., McKay S., Paraksevopoulou A. (2012) *Study on Precarious Work and Social Rights*. London: Working Lives Research Institute, London Metropolitan University.
- Kalleberg A. (2000) Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, vol. 26, no. 1, pp. 341–365.
- Karacharovskiy V. (2013) Obshhestvennaya efektivnost' tekhnologicheskoy modernizatsii v Rossii [The Public Efficiency of Technological Modernization in Russia]. *Mir Rossii*, vol. 22, no. 2, pp. 52–82.
- Kumar K. (1995) *From Post-industrial to Post-modern Society: New Theories of the Contemporary World*. Oxford: Wiley Blackwell.
- Leksin V., Karacharovskiy V. (2007) Prichiny y posledstviya sverkhkontsentratsii ekonomicheskogo y sotsial'nogo potentsialov Rossii v eyo krupneyshih gorodah [The Reasons and the Consequences of Overconcentration of Russian economic and social potentials in the biggest cities]. *Rossiyskiy ekonomicheskij zhurnal*, no. 1–2, pp. 26–46.

Rifkin J. (1996) *The End of Work: the Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-market Era*. New-York: Tarcher-Penguin.

Rimashevskaya N. (2003) *Chelovek y reformy. Sekrety vyzhivaniya*. [Human and reforms. Secrets of surviving]. Moscow: ISEPN RAN.

Rimashevskaya N. (1997) Sotsial'nye posledstviya ehkonomicheskikh transformatsiy v Rossii [The Social consequences of economic transformation in Russia]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no. 6, pp. 55–65.

Shkaratan O., Karacharovskiy V., Gasiukova E. (2015) Precariat: teoriya y empiricheskiy analiz (na materialakh oprosov v Rossii, 1994–2013) [Precariat: Theory and Empirical Analyses (on materials of Polls in Russia, 1994–2013)]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no. 12, pp. 99–110.

Shkaratan O., Tikhonova N. (1996) Zanyatost' v Rossii: sotsial'noe rassloenie na rynke truda [Employment in Russia: Social Stratification in the Labour Market]. *Mir Rossii*, vol. 5, no. 1, pp. 94–153.

Standing G. (2011) *The Precariat: the New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.

Standing G. (2012) The Precariat: from Denizens to Citizens? *Polity*, vol. 44, no. 4, pp. 588–608.

Toshhenko Zh. (2015) Precariat – noviy sotsial'niy klass [The Precariat – new social class]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no. 6, pp. 3–13.

Zaslavskaya T., Shabanova M. (2002^a) K probleme institutsionalizatsii nepravovykh sotsial'nykh praktik v Rossii: sfera truda [To the problem of institutionalization of nonlegal social practices in Russia: employment sphere]. *Mir Rossii*, vol. 11, no. 2, pp. 3–38.

Zaslavskaya T., Shabanova M. (2002^b) Nepravovye trudovye praktiki i sotsial'nye transformatsii v Rossii [Nonlegal employment practices and social transformations in Russia]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no. 6, pp. 3–17.

© Е. Гасюкова, В. Карачаровский, Г. Ястребов, 2016