

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Национальный исследовательский Томский государственный университет»

На правах рукописи



Слободская Анастасия Валерьевна

СТАНОВЛЕНИЕ ПРЕКАРИАТА В КОНТЕКСТЕ ТРАНСФОРМАЦИИ
СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

09.00.11 – Социальная философия

Диссертация
на соискание ученой степени
кандидата философских наук

Научный руководитель
доктор философских наук, профессор
Лукина Нелли Петровна

Томск – 2018

Оглавление

Введение.....	3
1 Исторические и теоретические предпосылки формирования и исследования прекариата.....	13
1.1 Исторические предпосылки формирования прекариата в контексте трансформации наемного труда	14
1.2 Прекариат в контексте теорий классов: критерии выделения классовых образований	28
2 Прекариат и креативный класс: основания сравнительного анализа	43
2.1 Креативный класс и прекариат: подходы к выделению основных единиц социальной структуры современного общества.....	44
2.2 Понятие креативного прекариата как результат теоретического синтеза	58
3 Академический прекариат в условиях коммодификации науки и образования .	69
3.1 Причины и условия формирования академического прекариата	70
3.2 Академический прекариат: опыт эмпирического анализа на примере работников высшего образования и науки г. Томска.....	78
Заключение	95
Список использованной литературы.....	100
Приложение А Программа исследования.....	113
Приложение Б Анкета.....	116
Приложение В Результаты анкетного опроса	122

Введение

Актуальность проблемы. Масштабные трансформации системы социально-трудовых отношений, обусловленные глобализацией экономики, демонтажем социального государства и доминированием принципов неолиберализма в политической сфере, оказали существенное влияние на социальную структуру современных обществ. Модель стандартных трудовых отношений, подразумевающая постоянное трудоустройство и обеспечивающая социальную защищенность работника, начинает постепенно вытесняться гибкими, временными и неустойчивыми формами занятости, что приводит к формированию нового класса – прекариата. Прекариат – класс, включающий в себя индивидов, вовлеченных в систему прекарной (неустойчивой) занятости, ограниченных в социальных правах, связанных с трудом, имеющих нестабильный уровень дохода. Его появление актуализирует целый комплекс социальных проблем. Поскольку именно работа, и соответственно, заработная плата для большинства индивидов остается единственным источником дохода, нестабильность положения в системе занятости увеличивает вероятность ее потери, а значит и средств к существованию. Прекариатизация (распространение социальной ситуации прекариата на все большее число занятых) является процессом нисходящей социальной мобильности, способствует увеличению численности «работающих бедных» и интенсификации скрытой безработицы.

Статус занятости становится новым латентным проявлением социального неравенства, тесно связанным с его гендерными, возрастными и этническими формами. Именно поэтому прекариат на данном этапе своего становления включает в себя большое количество представителей различных социально уязвленных групп. Деструктивное влияние прекарной занятости распространяется за рамки трудовой сферы, отражаясь в онтологическом опыте индивидов. Эта хроническая неустойчивость увеличивает вероятность проявления делинквентного (преступного) и аддиктивного (зависимого) форм поведения, негативно отражается на семейно-брачных отношениях, физическом и даже

психологическом здоровье индивидов. Прекариат является «опасным» классом в том смысле, что его представители находятся в состоянии аномии, испытывают тревогу, отчуждение ощущают недовольство сложившейся ситуацией, и соответственно, обладают высоким протестным потенциалом.

Социальная опасность, которую несет в себе прекариат, обуславливает необходимость определения его численности, что на данном этапе научного развития становится сложной задачей. Наиболее дискуссионным является вопрос о том, является ли прекариат социальной общностью, и если является, то считать ли его классом. Даже среди ученых, признающих классовую природу прекариата, отсутствует единый подход к его определению. Поскольку статус этого нового социального образования до конца не определен, большинство исследователей предпочитают опираться на статистические данные о количестве вовлеченных в нестандартные трудовые отношения. Однако статистика о численности прекариата как социальной общности все же существует. Например, в Англии 15% населения относят к прекариату¹, в Австралии 13 %², а 27 % работающего населения России близки к нему по своим характеристикам³. Сложность выявления представителей прекариата также обусловлена тем, что данный класс еще находится в процессе своего становления. С учетом научных прогнозов относительно дальнейшего его расширения за счет усиления процессов нисходящей социальной мобильности и повсеместного распространения систем гибкой и нестабильной занятости, выявляется необходимость рассмотрения прекариата в контексте теорий, объясняющих современное состояние общества.

В этом плане большим эвристическим потенциалом обладают концепции постиндустриального общества, в которых особое внимание уделяется анализу трансформаций трудовой сферы и социальной структуры. В основании взглядов на социальную структуру постиндустриального общества лежит подход, согласно которому профессиональное деление обуславливает деление на классы. Ввиду

¹ Payne G. Models of Contemporary Social Class: the Great British Class Survey // Methodological Innovations Online. 2013. Vol. 8, is. 1. P. 8.

² Sheppard J., Biddle N. Class, capital, and identity in Australian society // Australian Journal of Political Science Pages. 2017. Vol. 52, is. 4. P. 507.

³ 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. 109.

того, что социальное неравенство начинает основываться на знаниях, информации и профессиональной принадлежности, доминирующее положение в социальной структуре начинают занимать работники интеллектуальных сфер. Объяснение прекариата здесь видится в следующем: это «устаревшие» работники, которые в силу различных причин не смогли переквалифицироваться и адаптироваться к изменившейся ситуации на рынке труда. Действительно, автоматизация производственных процессов привела к тому, что рабочий класс стал вымываться в прекариат, и на сегодняшний день является одной из самых больших групп в нем. Для постиндустриального общества нестабильная занятость становится ведущим типом трудовых отношений, однако сегментации наемных работников по статусу занятости не придается классового значения. Наоборот, ряд авторов рассматривают профессиональную принадлежность и как основание сегментации по статусу занятости, и как препятствие прекариатизации.

В рамках новейших исследований социальной структуры, помимо прекариата, отмечается формирование еще одного нового класса – креативного, принадлежность к которому обусловлена главным образом профессиональной принадлежностью. Согласно концепции креативного класса, аккумулирующей основные положения теорий постиндустриального общества, доминирующие позиции в социальной иерархии будут занимать работники креативных индустрий. Однако современные тенденции рынка труда демонстрируют процессы постепенного включения в систему нестабильной занятости индивидов, занятых в различных сферах экономики. Поэтому актуальным остается вопрос о возможности присоединения к прекариату работников креативного труда.

Проблема определения профессиональной принадлежности представителей прекариата является одной из центральных в рамках научной дискуссии относительно данного феномена. Попытки ее идентификации привели к формированию множества авторских определений и интерпретаций нового класса, расходящихся с оригинальной теорией. Сам автор концепции прекариата намеренно не указывал четкую профессиональную принадлежность входящих в него групп, лишь в общих чертах обозначив некоторые сферы их концентрации.

Он описал состояние данного класса и включенные в него социальные группы на момент исследования, обозначив необходимость дальнейшего развития своей теории.

Проблемная ситуация предлагаемого исследования может быть зафиксирована в следующих вопросах: Какое место занимает прекариат в современной социальной структуре? Каковы перспективы прекариата в преобразовании (трансформации) сферы труда и занятости?

Степень теоретической разработанности проблемы Небольшое количество исследований, посвященных проблеме прекариата, обусловлено тем, что изучение данной социальной общности началось относительно недавно, благодаря популяризации одноименной работы Г. Стэндинга, опубликованной в 2011 году. Именно Г. Стэндинг являясь основоположником теории прекариата, впервые предложил рассматривать прекариат в качестве социального класса. Его работа породила обширную дискуссию как в научной, так и политической сфере относительно реальности существования прекариата. Анализ научной дискуссии, в центре которой находится вопрос об определении статуса новой социальной общности, позволяет выявить три основных подхода к пониманию прекариата. Представители первого подхода, к числу которых также относится и сам Г. Стэндинг, рассматривают прекариат в качестве класса. Однако, даже в данном подходе можно выделить два направления: рассмотрение прекариата аналогично оригинальной теории (J. Sowa, A. Foti, Ж.Т. Тощенко) и выдвижение авторского определения прекариата (M. Savage at all, S.P. Alrman). Вторым подход, согласно которому прекариат является стратой, отражен в работах З. Т. Голенковой и Ю.В. Голиусовой, а также А.В. Бузгалина. Третий подход представлен исследователями, утверждающими, что прекариат является не классом, а частью пролетариата: К. Allen, R. J. Jonna и J. B. Foster, D.B. Palmer, R. Braga, J. Breman, Э.О. Райт, А.А. Бирюков. Среди них необходимо выделить R. Seymour, R. Munck, К. Hewison, M. Featherstone указывающих на историческую преемственность прекариата по отношению к люмпенпролетариату. Также R. Munck, J. Breman и

В. Scully оспаривали глобальный статус прекариата, критикуя теорию Г. Стэндинга за европоцентризм.

Поскольку оригинальная теория прекариата Г. Стэндинга основывается на многомерной концепции прекарной (неустойчивой) занятости, необходимо указать авторов, наиболее активно развивавших данное направление: G. Rodgers, A. Kalleberg, M. Olsthoorn, J. Leschke, M. Keune, D. Tucker, Z. Hannif, F. Lamm, J. Burgess, I. Campbell, C. Cranford, L.F. Vosko, N. Zukewich. Однако в современных исследованиях, предлагающих альтернативные определения прекариата, анализ данного класса проводится на основании одномерной концепции прекарной (неустойчивой) занятости. Данное направление, согласно которому прекарная (неустойчивая) занятость, и, соответственно, принадлежность к прекариату, определяется исключительно атипичной формой трудового контракта, представлена работами: R. Markey, A. Hodgkinson, J. Kowalczyk, C. Mayhew, M. Quinlan. Помимо вышеуказанных авторов, исследование проблемы прекарной (неустойчивой) занятости занимались: W. Nienhueser, K. Rab, L. Rab, P. Jandric, D. Polkowska, А.М. Панов, З. Т. Голенкова, Ю. В. Голиусова, В.Н. Бобков, О.И. Шкаратан, В.В. Карачаровский и др.

В настоящее время феномен прекариата рассматривается контекстуально, т.е. его изучение осуществляется посредством исследования специфики прекариатизации различных групп. Преобладает изучение прекариатизации женщин C.Cranford, L.F. Vosko, N. Zukewich, J. Fudge, E. Betti, C. Morini, C. Casas-Cortés, O. Rosemary, A. Fumagalli, H. Stier, I. Desperak, И.Н. Тартаковская.

Трансформации в сфере труда, неразрывно связанные со становлением прекариата рассматриваются в работах Р. Кастеля, У. Бэка, З. Бумана, М. Linden, В. Neilson, N. Rossiter.

Изучению социально-классовой структуры общества посвящены работы: К. Маркса, Э.О. Райат, М. Вебера, Д. Локвуда, Дж. Голдтропа, П. Бурдые, М. Savage У. Уронера, Р. Сентерса, Г. Шмоллера, Э. Дюркгейма, К. Дэвиса и У. Мура. Анализ социальной структуры, но уже в контексте перехода к новому,

постиндустриальному этапу развития проводился: Д. Беллом, Э. Тоффлером, Дж. К. Гэлбрейтом, А. Туреном, М. Кастельсом, Р. Флоридой.

Необходимо отметить небольшое количество научных исследований, посвященных проблеме прекариатизации работников интеллектуального и/или креативного труда: R. Gill, A. Pratt, G. Morgan, J. Wood, D. Lee, A. Lopez, I. Dewan, J. Connell, S. Ryan, H. Nöbauer. Несмотря на то, что некоторые авторы говорят о креативном (Greig de Peuter, A. Arvidsson, G. Malossi, S. Naro) или академическом прекариате (A. Courtois and T. O'Keefe, W. Peekhaus, M. P. Ivancheva), они используют данное понятие в качестве номинации, не концептуализируя его, что необходимо для обоснования вхождения представителей данных профессиональных групп в прекариат как класс.

Необходимо отметить существенный дефицит отечественных исследований прекариата как класса в целом, так и процессов включения в данный класс новых социальных групп в частности. В настоящее время в России только несколько авторов занимаются проблемой прекариатизации некоторых категорий работников: О.А.Нор–Аревян изучает специфику прекариатизации врачей, а Вольчик В.В. и Посухова О.В. прекариатизацию учителей. Р.Н. Абрамов, И. А. Груздев, Е. А. Терентьев и Е.Ю. Рождественская исследуют специфику трансформации труда в сфере науки и преподавания способствующие прекариатизации университетских работников. Именно поэтому в качестве главного теоретического основания работы были использованы исследования зарубежных ученых.

Таким образом, **объектом** данного исследования является прекариат как новый социальный класс.

Предметом данного исследования является специфика становления прекариата в контексте современного этапа общественного развития.

Цель исследования - проанализировать специфику становления прекариата как класса.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

1. Выявить исторические предпосылки формирования прекариата в контексте изменений системы наемного труда.

2. Провести анализ прекариата с позиции взглядов на социальную структуру и классы.

3. Сравнить теорию прекариата Г. Стэндинга и теорию креативного класса Р. Флориды для понимания общих и особенных характеристик в процессах становления этих социальных групп с опорой на концепт креативного прекариата.

4. Исследовать причины и условия формирования академического прекариата, проанализировать феномен прекариатизации академических работников на примере работников высшего образования и науки г. Томска.

Теоретическо-методологической основой диссертационного исследования являются концепции, выработанные в рамках социальной философии, теоретической социологии, социологии труда и социальной экономики. Теоретическую базу исследования также составляют: теория прекариата Г. Стэндинга, теория креативного класса Р. Флориды, теория социальной стратификации П. Сорокина, теория социальных рангов Р. Вормса, многомерная концепция прекарной (неустойчивой) занятости М. Olsthoorn, теория академического капитализма Р. Мюнха.

Методами исследования являются: сравнительный метод, с помощью которого был осуществлен анализ теории прекариата Г. Стэндинга и теории креативного класса Р. Флориды, метод философского синтеза, метод опроса (анкетирование).

Эмпирической базой исследования выступают данные полученные в ходе социологического опроса, в котором приняли участие 820 научных и педагогических работников высших учебных заведений г. Томска.

Достоверность результатов диссертационного исследования обеспечивается: применением комплекса теоретических и эмпирических методов, соответствующих проблеме исследования, его целям и задачам, использованием обширной базы научных публикаций, изучением фундаментальных работ по теме

диссертации, широкой апробацией исследования, ход и результаты которого обсуждались на международных научных и научно-практических конференциях.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

1. Выявлены условия и причины формирования прекариата в контексте трансформации системы наемного труда.

2. Проанализирована теория прекариата с позиции существующих концепций классовой структуры. Рассмотрена дискуссия по поводу определения классового статуса прекариата.

3. Впервые осуществлен синтез теории прекариата Г. Стэндинга и теории креативного класса Р. Флориды с целью определения интегральных характеристик новой социальной общности с опорой на концепт креативного прекариата.

4. Впервые проведено эмпирическое исследование прекариатизации академических работников в России. Выявлена социальная группа работников высшего образования и науки, близкая по своим характеристикам к прекариату.

Положения, выносимые на защиту:

1. Прекариат появляется в результате разрушения стандартной модели занятости, после второго периода в истории становления общества наемного труда, пришедшегося на 1945–1970 годы. Его появление сопровождалось процессами феминизации и глобализации экономики, в результате которых к прекариату присоединились женщины и представители этнических меньшинств.

2. С позиций существующих концепций классовой структуры, прекариат как класс занимает промежуточное положение. Это обусловлено тем, что в теории прекариата главным классовообразующим признаком является статус занятости. В рамках дискуссии по поводу определения классового статуса прекариата выделяется три подхода: прекариат как класс, прекариат как социальная страта и прекариат как часть пролетариата.

3. В контексте современной социальной ситуации происходит формирование новой социальной группы, становление которой не было отражено ни в теории прекариата Г. Стэндинга, ни в теории креативного класса Р. Флориды.

Это креативный прекариат, появление которого обусловлено переходом к новому этапу общественного развития.

4. Академический прекариат – социальная группа, включающая в себя работников высшего образования и науки, вовлеченных в систему неустойчивой занятости. Данная дефиниция не только является универсальной, поскольку в ней не указывается конкретная форма атипичного трудового контракта, но также подчеркивает процесс интенсификации прекариатизации. Академический прекариат формируется в результате внедрения конкурентной системы, перехода к менеджериству, коммодификации и массивификации высшего образования. Работники системы высшего образования и науки, вынужденно занятые на неполную ставку, наиболее близки по своим характеристикам к прекариату.

Теоретическое и практическое значение полученных результатов. Основные положения, выносимые на защиту, результаты исследования и сделанные на их основе выводы позволяют внести вклад в теоретическую базу знания о трансформации социальной структуры современного общества, процессах социальной стратификации, также расширят теоретико-методологическую базу изучения нового класса прекариата. Благодаря диссертационной работе в отечественный научный оборот был введен ряд источников по проблеме прекариата в авторском переводе. На основании результатов исследования возможна разработка прогнозов относительно дальнейших трансформаций социальной структуры.

Материалы диссертации могут быть использованы в учебном процессе для преподавания по курсам «Социальная философия», «Социальная работа» и «Социология труда». Результаты диссертационного исследования уже включены в учебный курс «Информационное общество: теория и практика» магистерской программы «Гуманитарная информатика» философского факультета Национального исследовательского Томского государственного университета. На основании результатов исследования возможна разработка практических рекомендаций для построения социальной политики и мер социальной защиты в отношении новой социальной группы – академического прекариата.

Апробация полученных результатов. Основные результаты диссертационного исследования были обсуждены на Международной конференции молодых ученых «Актуальные проблемы социальных наук» (г. Томск, НИ ТГУ, 2015 г.), Международной конференции «Когнитивная робототехника» (г. Томск, НИ ТГУ, 2016 г.), XXI Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Наука и образование» (г. Томск, ТГПУ, 2017 г.).

Публикации. Основные положения, результаты исследования и выводы диссертации опубликованы в журналах «Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал)», «Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики», «Манускрипт», «Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология», входящих в перечень ВАК.

Структура работы. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, шести параграфов, заключения, списка использованной литературы и приложений.

1 Исторические и теоретические предпосылки формирования и исследования прекариата

Социальная структура общества не является статичным образованием. Под воздействием перехода от индустриального к постиндустриальному этапу развития, она подвергается существенным трансформациям, требующим теоретического осмысления. Так, возникает новый элемент социальной структуры (новый) класс – прекариат. Прекариат – класс, включающий в себя индивидов, не имеющих стабильной занятости и социальных гарантий, связанных с работой. Несмотря на то, что некоторые исследователи ошибочно приписывают первенство во введении термина прекариат в научный оборот П. Бурдьё или У. Бэку⁴, впервые данный термин для обозначения социальной общности был использован Г. Стэндингом⁵. Теория прекариата предложенная Г. Стэндингом, породила обширную научную дискуссию относительно необходимости выделения нового элемента социальной структуры. Согласно одному из подходов, сформировавшемуся в результате научного осмысления данной концепции, необходимо сосредоточиться не на изучении прекариата как социального класса, а на феноменах, тесно связанных с ним – прекаризации (precarization) и прекарной работе/занятости (precarious work/employment)⁶. Прекаризация – процесс замещения стандартных форм трудовых отношений нестандартными, в результате которого происходит усиление нестабильности положения наемных работников. Г. Стэндинг акцентирует внимание на включение в прекариат представителей других социальных классов, используя в своих работах «термин» прекариатизация (precariatization), обозначающий процесс приучения индивидов к нестабильной жизни и неустойчивой занятости.

⁴ См. работы: Вострокнутов Е. В., Найденова Л. И., Осипова Н. В. Появление прекариата – новая тенденция к изменению социальной структуры общества (обзор результатов исследований современных социологов) // *Сервис в России и за рубежом*. 2016. Т. 10, №9 (70). С. 89. Немова О. А., Свадьбина Т. В. Прекариатизация сознания россиян как социально – демографическая угроза // *Гуманитарные, социально – экономические и общественные науки*. 2017. №3. С. 106. Devinatz V. G. Introduction to Slave-Like Conditions: Abuse of Foreign Workers in Canada // *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 2015. Vol. 27, is: 3. P. 231.

⁵ Standing G. *Work after Globalization. Building Occupational Citizenship*. Cheltenham, UK, and Northampton, MA, USA. Edgar Elgar. 2009. P. 109.

⁶Fraser P. *The Precariat: A Class or a Condition?* // *New Labor Forum*. 2013. Vol. 22, no. 2. P. 12.

Под precarious работой/неустойчивой занятостью понимают нестабильные формы занятости, связанные с высоким риском потери рабочего места.

Ввиду того, что изучение прекариата началось относительно недавно, предпосылки его формирования как социальной общности необходимо исследовать в контексте концепции неустойчивой (precarious) занятости, имеющей определенную историю научного осмысления. Эта потребность обусловлена также и тем, что главной классовой характеристикой прекариата является нестабильная занятость, связанная с динамикой рынка труда. Обращение к теме трансформации трудовых отношений не означает согласия с авторами, настаивающими на смещении исследовательского ракурса с проблемы прекариата на проблему прекаризации занятости. Сущность прекариата как сложного и нового явления в социальной структуре современного общества необходимо раскрыть на основании дискуссии об определении его статуса, а также критики концепции Г. Стэндинга.

1.1 Исторические предпосылки формирования прекариата в контексте трансформации наемного труда

Одно из первых исследований, посвященных феномену неустойчивой занятости (precarious employment), было проведено Gerry Rodgers в 1989 году. Он определяет неустойчивую занятость в 4 (четырёх) измерениях⁷: 1) высокий риск потери работы и/или небольшая продолжительность трудового контракта; 2) отсутствие контроля (индивидуального или коллективного) работников над условиями труда, заработной платой или темпами работы; 3) отсутствие социальной защиты, защиты от дискриминации, самовольных увольнений, доступа к пособиям по социальному обеспечению (охватывающие здравоохранение, пенсии, страхование от безработицы, несчастных случаев); 4) низкий уровень заработной платы. В данной работе особое внимание было

⁷ Rodgers G. Precarious work in Western Europe: The state of the debate // Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe. International Institute for Labour Studies, Free University of Brussels, 1989. P. 3.

уделено проблеме соотношения неустойчивой занятости и нестандартных форм трудовых отношений.

Нестандартная занятость (non-standard employment) традиционно рассматривается в оппозиции к занятости стандартной (standard employment relationship). Стандартная занятость включает в себя следующие компоненты: занятость в течение всего года, полный рабочий день с четко фиксированными часами (40 и более часов в неделю) на основании бессрочного трудового договора, у одного работодателя и на его территории/ в предоставляемом им помещении⁸. Кроме того, работники, включенные в систему стандартной занятости, пользуются различными преимуществами и льготами, предоставляемыми работодателем, а также на них распространяются все существующие меры социальной защиты. Соответственно, нестандартная занятость – вся совокупность форм занятости, выходящих за рамки данного определения: самозанятость, неполная, нерегулярная, сезонная, дистанционная и временная занятость (подразделяемая в зависимости от продолжительности трудового контракта), а также различные их комбинации. Действительно, большинство временных работников и самозанятых имеют минимальные социальные гарантии, связанные с трудом (отсутствие оплачиваемых отпусков, подверженность безработице), а также получают меньшую заработную плату, нежели занятые на постоянной работе в тех же областях. Однако далеко не все нестандартные рабочие места можно охарактеризовать как неустойчивые, поэтому необходимо говорить о степени неустойчивости, которая определяется совокупностью вышеописанных индикаторов (нестабильность занятости, отсутствие социальной защиты, экономическая и социальная уязвимость). Таким образом, G. Rodgers стал основоположником подхода к рассмотрению неустойчивой занятости как многомерного явления. В рамках данного подхода было разработано множество моделей неустойчивой занятости (все они

⁸ Kalleberg A. Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work // Annual Review of Sociology. 2000. Vol. 26. P. 341.

основываются на работе G. Rodgers), включающих в себя различные комплексы индикаторов:

- низкая заработная плата, не обеспечивающая достаточный уровень дохода и высокий риск увольнения/потери работы⁹;

- низкий уровень заработной платы, временная занятость, очень короткая или очень длительная продолжительность рабочего дня¹⁰. Причем о том, что занятость является неустойчивой можно говорить даже в случае наличия только двух из предложенных индикаторов.

Наиболее сложная, многокомпонентная модель неустойчивой занятости была предложена D. Tucker, а затем апробирована Z. Hannif и F. Lamm в исследовании колл-центров Новой Зеландии. Помимо 4 основных измерений, выдвинутых G. Rodgers она включает в себя¹¹: отсутствие перспектив карьерного роста, нерегулярность выплат заработной платы, отсутствие доступа к обучению и переобучению, защита от сексуальных домогательств.

Очевидно, на сегодняшний день отсутствует единый набор критериев, позволяющих идентифицировать неустойчивую занятость. Это связано с тем, что модели неустойчивой занятости всегда разрабатывались и апробировались в разных странах, обладающих определенной спецификой систем правовой и социальной защиты труда.

Представители второго подхода, либо используют термин неустойчивый как синоним нестандартной занятости¹², либо применяют концепцию неустойчивости только к конкретным формам нестандартной занятости. Так, С. Mayhew и М. Quinlan отмечают, что термин «неустойчивый», применительно к самозанятости/временной/краткосрочной/множественной занятости, а также занятости неполный рабочий день, позволяет подчеркивать

⁹ Olsthoorn M. Measuring Precarious Employment: A Proposal for Two Indicators of Precarious Employment Based on Set-Theory and Tested with Dutch Labor Market-Data // *Social Indicators Research*. 2014. Vol. 119, is. 1. P. 426.

¹⁰ Leschke J., Keune M. Precarious employment in the public and private sectors: comparing the UK and Germany // *European Economic and Employment Policy*. 2008. No. 1. P. 6.

¹¹ Hannif Z. N., Lamm F. When non-standard work becomes precarious: Insights from the New Zealand call centre industry // *The International Review of Management Studies*. 2005. Vol. 16, is. 3. P. 331.

¹² Markey R., Hodgkinson A., Kowalczyk J. Gender, Part-time Employment and Employee Participation in Australian Workplaces // *Employee Relations*. 2002. Vol. 24, is. 2. P. 133.

небезопасность/гибкость таких рабочих мест¹³. Представленный подход является достаточно ограниченным. Так, например, неполная занятость может быть как стабильной (предполагать полную социальную защиту и оплату труда в соответствии с временными затратами на работу), так и неустойчивой (низкий уровень дохода не пропорциональный трудовому вкладу, ограничения в социальной защите). Кроме того, дистанционная занятость также является нестандартной, но при этом может основываться на бессрочном трудовом контракте, предполагать высокую заработную плату, льготы от предприятия, а также широкий набор мер социальной защиты. Безусловно, все представители первого (многомерного) подхода к неустойчивой занятости указывали на ее непосредственную связь с нестандартными формами занятости. Также проведенные эмпирические исследования подтвердили положение, согласно которому нестандартные формы занятости наиболее вероятно будут неустойчивыми¹⁴. J. Burgess and I. Campbell отмечают, что поскольку существует множество критериев неустойчивой занятости, рабочие места могут соответствовать одному или нескольким ее индикаторам, быть полностью стабильными или частично/полностью неустойчивыми. Наиболее неустойчивыми были признаны самозанятость, случайная/временная и недобровольная неполная занятость, а также занятость в теневой экономике¹⁵. Cranford C., Vosko L.F. и Zukewich N. в своем исследовании гендерного аспекта занятости выделили три индикатора ее неустойчивости: размер фирмы, охват профсоюзами и почасовая ставка заработной платы¹⁶. В соответствии с ними, нестандартные формы занятости были ранжированы от наименее до наиболее неустойчивых: занятость на полный рабочий день на постоянной основе, занятость на полный рабочий день на временной основе, занятость на неполный рабочий день на постоянной основе

¹³ Mayhew C., Quinlan M. The Relationship between Precarious Employment and Patterns of Occupational Violence: Survey Evidence from Thirteen Occupations // *Health Effects of the New Labour Market*. Boston. Springer. 2002. P. 183.

¹⁴ Nienhueser W. Flexible Work = Atypical Work = Precarious Work? Introduction to the Special Issue // *Management revue*. 2005. Vol. 1, no. 3. P. 302.

¹⁵ Burgess J., Campbell I. The Nature and Dimensions of Precarious Employment in Australia // *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*. 1998. Vol. 8, is. 3. P. 12.

¹⁶ Cranford C. J., Vosko L. F., Zukewich N. The Gender of Precarious Employment in Canada // *Relations industrielles / Industrial Relations*. 2003. Vol. 58, no. 3. P. 461.

и занятость на неполный рабочий день на временной основе. Однако преимущество первого (многомерного) подхода по сравнению со вторым, заключается в том, что концепция неустойчивой занятости может быть применена и к стандартным формам трудовых отношений (постоянной работе на полный рабочий день). Так, ввиду снижения мер социальной и правовой защиты, индивиды, занятые по бессрочным трудовым договорам на полный рабочий день, также могут подвергаться высокому риску потери рабочего места.

Теорию прекариата также необходимо рассматривать в контексте многомерного подхода к неустойчивой занятости. Это позволяет избежать существенных ошибок в интерпретации оригинальной концепции, представленной Г. Стэндингом. Безусловно, развивая представленную теорию, множество исследователей предлагали свои, авторские определения прекариата. Например, включая абсолютно всех занятых на неполный рабочий день в него¹⁷. Однако Г. Стэндинг не относит автоматически всех индивидов с нестандартной занятостью к прекариату, а говорит о непосредственной «близости» к нему занятых неполный рабочий день, занятых на временной основе, самозанятых, стажеров и работников колл-центров¹⁸. Согласно многомерному подходу, нестандартные формы занятости являются одним (но не единственным) индикатором неустойчивости. Т.е. в большинстве случаев, работающие на вышеперечисленных нестандартных позициях, действительно, будут являться членами прекариата. Однако представители класса профессионалов, который также выделяется Г. Стэндингом и располагается в социальной структуре выше прекариата, также предпочитают работать по краткосрочным трудовым контрактам. При этом их занятость не является нестабильной, благодаря постоянному, систематическому переходу от заключения одних краткосрочных контрактов к другим. Кроме того, представители прекариата ущемлены в плане 7 гарантий, связанных с трудом: гарантии рынка труда, занятости, рабочего места, воспроизводства навыков, получения дохода, профсоюзного представительства, а

¹⁷ Тощенко Ж. Т. От пролетариата к прекариату (о возникновении нового класса) // Журнал Белорусского государственного университета. Социология. 2017. № 3. С. 95.

¹⁸ Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс. 2014. С. 24.

также охрана труда. Они также ограничены в социальных правах, т.е. лишены возможности претендовать на равную с остальными индивидами степень социальной защиты, подразумевающую доступ к пенсиям, пособиям и льготам. Сфера неформальной занятости в наибольшей степени соответствует данным характеристикам. Именно поэтому ряд авторов включают в прекариат исключительно индивидов с неформальной занятостью¹⁹. Безусловно, данный тип трудовых отношений характеризуется высокой степенью социальной уязвимости для работников, однако такой подход предполагает существенное упрощение концепции Г. Стэндинга.

Понятие прекариата соотносится с понятием неустойчивой занятости, связанной с нестандартными трудовыми отношениями (но не сводимой к ним), ограниченными социальными пособиями и установленными законом правами, незащищенностью работы и низким уровнем доходов²⁰. Здесь необходимо указать главное отличие теории прекариата Г. Стэндинга от теорий неустойчивой занятости, в которых она рассматривалась как многомерное явление. Все без исключения представители последней выделяли низкий уровень заработной платы в качестве одного из главных индикаторов неустойчивости. Г. Стэндинг же рассматривает проблему нестабильности дохода, поскольку даже если уровень заработной платы низкий, но при этом она выплачивается постоянно и в одном и том же размере, ее ценность в долгосрочной перспективе возрастает. Значимость высокого уровня вознаграждения за выполнение краткосрочной работы ниже, поскольку полученный доход распределяется также и на вынужденные периоды временной безработицы. Также Г. Стэндинг уделяет особое внимание проблеме ненадежности профессиональной идентичности прекариата, поскольку часть его представителей вынуждены постоянно менять место работы.

Однако все же многомерный подход обладает большим эвристическим потенциалом, поскольку позволяет выйти за рамки простой дихотомии форм

¹⁹ Панов А. М. Неустойчивая занятость: концептуализация понятия и критерии оценки [Электронный научный журнал] // Вопросы территориального развития. 2016. Вып. 3 (33). URL: <http://vtr.vscs.ac.ru/article/1894/full> (дата обращения: 15.05.2018).

²⁰ Vosko L. F. Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada. Montréal. McGill – Queen's University Press. 2006. P. 4.

трудовых отношений. Увеличение доли нестандартных рабочих мест является одним из симптомов глобальных трансформаций сферы труда. Главная проблема заключается в процессе разрушения модели стандартных трудовых отношений, включающей в себя не только постоянную полную занятость, но и различные меры социальной поддержки, а также семейную заработную плату. Вопрос о ее формировании и постепенном исчезновении лежит в основе дискуссии о новизне прекариата.

Так, критики теории Г. Стэндинга утверждают, что неустойчивая занятость существовала всегда²¹, соответственно, прекариат как совокупность индивидов, вовлеченных в систему неустойчивой занятости, не является новым феноменом. Здесь необходимо обратиться к истории наемного труда, которую наиболее полно изложил в своей работе «Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда» Р. Кастель. Он отмечает, что общество наемного труда формируется в результате индустриализации, однако на начальном ее этапе отношения между предприятиями и работниками были неустойчивыми. Рабочие были лишены правовых гарантий, уровень получаемого ими вознаграждения был минимальным, что вынуждало часто менять место работы, переходить к тем, кто больше платит. Кроме того, периоды занятости постоянно чередовались с периодами безработицы. Переход к новым трудовым отношениям был обусловлен пятью условиями²²: проводится четкое разделение между постоянной и случайной, краткосрочной занятостью, последняя начинает рассматриваться как препятствие для рационализации рынка труда; установление четкого рабочего времени, «фиксация» индивидов на одном рабочем месте; благодаря увеличению вознаграждения за труд, рабочие получают доступ к массовому потреблению; рабочий становится социальным субъектом, на него начинает распространяться трудовое право. С 1930 годов происходит стабилизация положения рабочих, появляется оплачиваемый отпуск, продолжительность рабочего дня сокращается

²¹ Бирюков А. А. Появление прекариата или возвращение пролетариата? (О книге Гая Стэндинга «Прекариат - новый опасный класс») // Социологические исследования. 2015. № 10. С. 161.

²² Бочаров В. Ю. Проблематизация социального государства. Рецензия на книгу. Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда // Журнал исследований социальной политики. 2011. Т. 9, №1. С. 135.

(40 часовая рабочая неделя). Однако в этот период поденная, разовая и почасовая работа все еще остаются наиболее распространенными формами занятости, а риск увольнения также остается высоким, поскольку законодательно этот процесс еще не регламентируется. Важной особенностью данного периода является увеличение в системе наемного труда доли индивидов нерабочих специальностей, обусловленное ростом третьего сектора – торговли, банковской сферы, государственных и муниципальных служб. Модель стандартных трудовых отношений формируется только после второй мировой войны благодаря взаимосвязанным процессам экономического роста и становления социального государства в качестве третьей стороны, регулирующей отношения между работником и работодателем²³. Наемный труд становится центром социального бытия для большинства индивидов, поскольку их положение в социальной структуре и уровень дохода начинают напрямую зависеть от места работы. Формируется система социального страхования, прямое вознаграждение за выполнение конкретных рабочих задач заменяется заработной платой, включающей в себя помимо денежных выплат, отпускные пособия, больничные и пенсии, также устанавливается ее минимальный уровень. Полная занятость на основании бессрочного трудового договора становится новой нормой, гарантирующей сохранность рабочего места. Период доминирования стандартной модели трудовых отношений на рынке труда ограничивался 1945–1970 годами. Поэтому действительно, неустойчивая занятость, как и индивиды, вовлеченные в нее, существовала всегда. На раннем этапе становления общества наемного труда она рассматривалась в качестве нормы, затем в период экономического роста стала исключением, а с 1970 годов опять обнаруживается тенденция к ее нормализации. Однако исторические периоды, в которых неустойчивая занятость была распространена среди лиц наемного труда, существенно отличаются друг от друга. Специфика раннего периода заключается в том, что наемный труд еще не находился в центре общественной системы, не охватывал большую часть

²³ Kalleberg A. L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition // American sociological review. 2009. Vol. 74. P. 4.

населения, становясь единственным источником дохода, основой самоидентификации и социального статуса. Таким образом, прекариат как класс формируется именно в результате разрушения стандартной модели трудовых отношений, отражая переход к новому этапу истории наемного труда.

Однако даже когда в модель стандартных трудовых отношений и систему полной долгосрочной занятости было включено большинство лиц наемного труда, временные, случайные и сезонные формы занятости не исчезают, в них преимущественно вовлекаются женщины и мигранты²⁴. Если трудовое положение мигрантов было обусловлено отсутствием гражданства, то ситуация женщин на рынке труда была связана с гендерным контрактом. Под гендерным контрактом понимается разделение труда по половому признаку, в соответствии с которым за женщинами закрепляется выполнение неоплачиваемой работы, а за мужчинами – оплачиваемой²⁵. Женщины должны быть ответственны за социальное воспроизводство населения, а мужчины за материальное обеспечение семьи благодаря семейной заработной плате, уровень которой должен быть достаточен для обеспечения жены и детей. Семейная заработная плата стала частью концепции стандартной занятости. Если мужчины работали полный рабочий день у одного работодателя до выхода на пенсию, то женщины работали временно до брака, а затем вытеснялись из сферы оплачиваемого наемного труда, чтобы выполнять неоплачиваемую домашнюю работу²⁶.

С 60-ых годов XX века модель семейной заработной платы больше не является доминирующей. Однако даже после устранения брачных барьеров и внедрения минимальных стандартов занятости, численность женщин на нестандартных рабочих местах все еще оставалась высокой (и остается в настоящее время). Одна из причин этого заключается в том, что установление формального равенства между мужчинами и женщинами в сфере труда

²⁴ Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. СПб. Алтейя. 2009. С. 427.

²⁵ Тартаковская И. Н. Женственность прекарности // ИНТЕР. 2017. Т. 1, № 14. С. 46.

²⁶ Betti E. Gender and Precarious Labor in a Historical Perspective: Italian Women and Precarious Work between Fordism and Post-Fordism // International Labor and Working-Class History. 2016. No. 89. P. 69.

происходило с одновременным ухудшением норм занятости, а также процессами феминизации экономики²⁷.

Феминизация традиционно понимается в двух смыслах: как увеличение доли женщин на рынке труда и как распространение форм занятости, исторически связанных с женщинами и другими дискриминируемыми группами, т.е. рабочих мест, которые являются неполными, временными, низкооплачиваемыми, без коллективных форм представлений и социальной защиты²⁸. Как отмечает Г. Стэндинг, эти процессы являются взаимообусловленными. Так, с 1970 годов, актуализация международной торговли товарами и услугами потребовала снижения затрат на рабочую силу для поддержания конкурентоспособности. А поскольку женщины исторически подвергались длительному экономическому и социальному угнетению, они были готовы работать за более низкую заработную плату, что привело к увеличению спроса на них как работников и перемещению мужчин на низкооплачиваемые позиции²⁹.

Третий подход к феминизации занятости представлен С. Морини. Она отмечает, что концепция феминизации занятости позволяет выявить не только количественную, но и качественную трансформацию сферы труда, под которой подразумевается перенос специфического «женского опыта» существования и эксплуатации в сферу оплачиваемой работы³⁰. Феминизация труда – это процесс, в котором черты, обычно характеризующие работу и жизнь женщин, такие как: гибкость, уязвимость, постоянная доступность, высокая степень адаптации, способность к многозадачности, выполнению одновременно сразу множества социальных ролей (домохозяйки, матери, жены) в настоящее время распространяются на сферу занятости, начиная затрагивать не только женщин, но и мужчин³¹. Некоторые аспекты «женского опыта» полностью соответствуют

²⁷ Fudge J., Vosko L. F. Gender, Segmentation and the Standard Employment Relationship in Canadian Labour Law, Legislation and Policy // Economic and Industrial Democracy. 2001. Vol. 22, is. 2. P. 285.

²⁸ Standing G. Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited // World Development. 1999. Vol. 27, no. 3. P. 583.

²⁹ Standing G. Global Feminization Through Flexible Labor // World Development. 1989. Vol. 17, is. 7. P. 1082.

³⁰ Morini C. The feminization of labour in cognitive capitalism // The feminization of labor in cognitive capitalism. Feminist Review. 2007. Vol. 87. P. 47.

³¹ Casas – Cortés M. A Genealogy of Precarity: A Toolbox for Rearticulating Fragmented Social Realities in and out of the Workplace // Rethinking Marxism: A Journal of Economics, Culture & Society. 2014. Vol. 26, is. 2. P. 219.

тенденциям прекариатизации, их также можно обнаружить в характеристиках, с помощью которых Г. Стэндинг описывает специфику положения прекариата.

Происходит увеличение объема неоплачиваемой работы, выполнение которой всегда было характерно для женщин. «Неоплачиваемая работа» - эксплуатируемая, но не оплачиваемая деятельность на рабочем месте и за ее пределами, которую необходимо выполнять в обмен на доступ к оплачиваемому труду. Ввиду разрушения одной из семи трудовых гарантий, гарантии воспроизводства навыков, представители прекариата вынуждены выполнять большой объем «работы ради работы»: прохождение стажировок, развитие личных качеств, обучение и переобучение. Кроме того, увеличение доли неоплачиваемой работы становится причиной добровольного выбора нестандартных (а значит, скорее всего, неустойчивых) форм занятости. Однако здесь сохраняется гендерная асимметрия, если женщины выбирают неполную занятость для ухода за другими членами семьи, то мужчины для повышения квалификации или переобучения³². Смешение работы, дома и досуга всегда было характерно для домашней работы женщин и является частью жизненного опыта прекариата. В период доминирования модели стандартных трудовых отношений, за индивидами закреплялось фиксированное рабочее место, а рабочее время было четко регламентировано и его можно было условно отделить от других временных периодов жизни (досуга и семейных отношений). Благодаря распространению дистанционной занятости, а также интенсификации работы, происходит пространственная реорганизация труда, частная и трудовая сфера интегрируются внутри домашнего пространства. Размывается граница между рабочим и свободным временем, что характерно для заботы матери о ребенке, которая не имеет ограничений по времени и самоотверженности³³.

Таким образом, некоторые аспекты «женского опыта» существования стали частью онтологического опыта мужчин, входящих в прекариат. При этом гендерная принадлежность все еще остается одним из главных факторов,

³² Stier H. Women's Part – Time Employment and Gender Inequality in the Family // Journal of family issues. 2000. Vol. 21, no. 3. P. 395.

³³ Morini C., Fumagalli A. Life put to work: Towards a life theory of value// Ephemera: theory & politics in organization. 2010. Vol. 10 (3/4). P. 242.

способствующим прекариатизации. Маргинализированное положение представителей ряда социальных групп, как в рамках рынка труда, так и за его пределами, распространяется на все большее количество наемных рабочих. Женщины, мигранты и этнические меньшинства не только составляют значительную часть прекариата, но также являются первыми его членами, поскольку неустойчивая занятость была исторически закреплена за данными социальными группами³⁴.

Интерес к исключению некоторых категорий работников и даже целых социальных групп из стандартной модели занятости актуализируется только к концу 1970 годов. Причина, по которой неустойчивая занятость длительное время игнорировалась, заключается в доминировании гендерно-слепого подхода в науке и социальной политике³⁵. Специфика и значимость данного феномена недооценивалась ввиду того, что большинство мужчин были интегрированы в систему полной стабильной занятости, в то время как представители маргинализированного меньшинства занимали нестабильные позиции на рынке труда. Таким образом, неустойчивая занятость начинает исследоваться только тогда, когда данная проблема затрагивает белых мужчин, ядро рабочего класса.

Еще одно направление научной дискуссии о прекариате как классе заключается в попытке оспорить его глобальный статус. Как уже было отмечено, прекариат возникает в результате разрушения стандартной модели занятости, после так называемого «золотого века капитализма». Проблема заключается в том, что данный период был характерен лишь для стран Западной Европы и Северной Америки. Именно на этом положении основывается критика теории прекариата и концепций неустойчивой занятости R. Munck. Согласно его позиции, прекариат, формируясь в результате глобализации, не является при этом глобальным классом. В странах Глобального Юга никогда не существовало государства всеобщего благосостояния, доминировала неформальная экономика,

³⁴ Linden M. San Precario: A New Inspiration for Labor Historians. Article //Labor Studies in Working – Class History of the Americas. 2014. Vol. 11(1). P. 15

³⁵ Fudge J., Rosemary O. Precarious work, women and the new economy: the challenge to legal norms. Hart publishing. Oxford. 2006. P. 12.

в рамках которой защита трудовых прав отсутствовала как таковая³⁶. Как отмечает еще один сторонник данного подхода В. Scully, в исторический период, когда для стран Глобального Севера была характерна модель стабильной трудовой занятости, рабочие Глобального Юга боролись против колониальной оккупации. Южные государства стремились способствовать капиталистическому росту путем перевода рабочей силы из сельских районов в городские и промышленные сектора, что приводило к коммодификации труда, т.е. уменьшению доступа рабочих к доходам, не связанным с заработной платой (самообеспечение посредством натурального производства, помощь локального сообщества)³⁷.

Тезис о том, что прекариат не является глобальным классом в том смысле, что не формируется в странах Глобального Юга, может быть оспорен рядом эмпирических исследований данного явления. Так, D. Polkowska на примере Сейшельских островов показывает, что в странах периферийного капитализма, численность представителей данного класса в результате процессов глобализации увеличивается. Для развития сферы туризма, местные власти открыли страны для иностранных инвестиций, в результате чего интенсифицировались практики найма иностранной сезонной рабочей силы, а также импорта пищевых продуктов. Это привело к увеличению числа мигрантов, поскольку привлечение коренного населения связано с необходимостью обеспечения мер социальной защиты и ухудшению условий труда для всех индивидов³⁸. Безусловно, последствия прекариатизации в разных странах будут несколько отличаться, также как и состав групп, входящих в прекариат. P. Marcel, исследуя прекариат в Калифорнии, США и Гаутенге Южно-Африканской республики, отметил, что численность данного класса в обоих городах существенно увеличилась в период с 1970 по 2010 годы. Однако, если в Калифорнии прекариат представлен преимущественно мигрантами, не имеющими формального гражданства, но хорошо

³⁶ Munck R. The Precariat: a view from the South // *Third World Quarterly*. 2013. Vol. 34, no. 5. P. 754.

³⁷ Scully B. Precarity North and South: A Southern Critique of Guy Standing // *Global Labour Journal*. 2016. Vol. 7(2). P. 163.

³⁸ Polkowska D. Precariat: Contemporary Face of Labour Relations // *Warsaw Forum of Economic Sociology*. Spring 2016. Vol. 7:1(13). P. 32.

интегрированными в рынок труда, то в Гаутенге работники, несмотря на наличие статуса гражданина, подвержены более длительным периодам безработицы³⁹.

Сам Г. Стэндинг в ответ на данную критику утверждает, что его концепция прекариата была разработана на основании исследований, проводившихся в странах Глобального Юга⁴⁰. Становление прекариата основано на эмпирических данных, сопровождаемых «бразилианизацией» Запада. Под этим процессом У. Бэк подразумевал процесс распространения неустойчивых форм занятости, упадок профсоюзного движения, ослабление мер социальной защиты в странах «первого мира»⁴¹. Это демонстрирует ситуацию конвергенции между организацией труда в Северных и Южных странах и позволяет говорить о том, что прекариат формируется в большинстве современных государств, в которых существует система наемного труда.

Таким образом, оригинальная концепция прекариата выстраивается на основании многомерной теории неустойчивой занятости. Историческая ретроспектива позволяет определить приблизительный временной период появления прекариата, а также проследить его формирование посредством включения в него различных стигматизируемых групп. Становление данного класса сопровождалось процессами разрушения стандартной модели занятости и государства всеобщего благосостояния, феминизацией и глобализацией экономики. В данном параграфе было рассмотрено только 2 критических подхода к концепции Г. Стэндинга, оспаривающих новизну и глобальность нового класса. Далее необходимо перейти к анализу главного направления общей критики теории прекариата.

³⁹ Paret M. Precarious Class Formations in the United States and South Africa // *International Labor and Working Class History*. 2016. Vol. 89. P. 103.

⁴⁰ Standing G. The Precariat, Class and Progressive Politics: A Response // *Global Labour Journal*. 2016. Vol. 7(2). P. 198.

⁴¹ Beck U. *The Brave New World of Work*. Oxford: Polity Press. 2000. P. 20.

1.2 Прекариат в контексте теорий классов: критерии выделения классовых образований

Наиболее острая научная дискуссия развернулась вокруг проблемы определения статуса прекариата. К какому типу социальной общности необходимо его относить и действительно ли он является классом? Для ответа на этот вопрос необходимо проанализировать прекариат с позиции существующих теорий классов, а также рассмотреть основные критические подходы к нему.

На сегодняшний день, в рамках социально-философской мысли, накоплено достаточно большое количество представлений о том, чем же является класс. Однако вопрос о классах до сих пор является крайне дискуссионным. Поэтому проблема определения статуса прекариата является частью фундаментальной проблемы класса как единицы социального анализа. Многие ученые либо вообще не давали однозначного определения, ввиду незавершенности исследований (в некоторых случаях его можно вывести из оставленных при жизни работ), либо предоставляя дефиницию класса, не выделяли конкретные классовые образования в социальной структуре. Г. Стэндинг же не предоставляет своего, авторского определения класса, однако предлагает новую модель социальной структуры современных обществ:

1) Элита – господствующий класс, включающий в себя наиболее богатых и влиятельных индивидов. Благодаря контролю над доходами от финансового капитала, его представители могут формировать политический дискурс, влиять на социальную и экономическую политику государств.

2) Салариат. Представители данного класса имеют полную стабильную трудовую занятость, а также расширенные социальные гарантии (пенсии, оплачиваемые отпуска, корпоративные пособия и т.д.). В основном salariat включает в себя работников крупных корпораций, правительственных и государственных учреждений. Они являются «корпоративными гражданами», поскольку имеют возможность влиять на принимаемые фирмами стратегические решения.

3) Квалифицированные кадры или профессионалы - работающие на себя по контракту консультанты и независимые специалисты, имеющие высокую заработную плату.

4) Рабочий класс или пролетариат – работники физического труда, с которыми заключен общественный договор, предполагающий обмен гарантий занятости на подчинение и лояльность.

5) Прекариат.

6) Андеркласс, который включает в себя безработных и социально обездоленных.

Традиционно, рассмотрение истории развития теорий классов начинают с исследований К. Маркса. В данном случае такая необходимость обусловлена тем, что большинство критических работ относительно прекариата базируется именно на марксистской теории. По К. Марксу, разделение на классы неотделимо от социальных производственных отношений, возникает в результате разделения труда и основывается на владении или не владении собственностью. На капиталистической стадии общественного развития под собственностью подразумевается средства производства – капитал и орудия труда. Соответственно выделяются два основных класса – класс капиталистов, владельцев средств производства и пролетариат, представители которого вынуждены выступать в отношении найма и продавать свою рабочую силу. Отношения между этими классами построены на эксплуатации, а их интересы антогонистичны. Несмотря на то, что сам К. Маркс не оставил систематического и исчерпывающего определения понятия «класс», некоторые исследователи при определении статуса прекариата как социальной общности опираются на дефиницию, предложенную В.И. Лениным. Так, Голенкова З. Т. и Голиусова Ю. В. отмечают, что поскольку принадлежность к прекариату не определяется с помощью отношения к собственности, то он является не классом,

а социальной стратой⁴². Бузгалин А.В. утверждает, что прекариат - социальный слой, не являющийся классическим объектом капиталистической эксплуатации⁴³.

Ряд зарубежных исследователей говорят об отсутствии необходимости выделения прекариата в отдельный класс, рассматривая его в качестве составной части пролетариата. Если исходить из этой простой поляризации классовой структуры, прекариат действительно можно рассматривать как часть пролетариата, поскольку его представители также не обладают средствами производства и продают свой труд. Пролетариат и прекариат обладают рядом общих характеристик, подвергаясь интенсивной эксплуатации со стороны капитала. Так, Kieran Allen основывая свою критику на простой поляризации классовой структуры утверждает, что не только прекариат не отличим от пролетариата, но также и салиариат, указывая на недопустимость выделения классов на основании профессиональной принадлежности⁴⁴. Т.е. не зависимо от рода профессиональных занятий индивиды могут быть вовлечены в систему неустойчивой занятости. С данным тезисом не возможно не согласиться, особенно с учетом того, что в социальной структуре Г. Стэндинга, указание на профессиональную принадлежность не является классообразующим критерием, а скорее служит для идентификации сфер, в которых сохранилось наибольшее число стабильных рабочих мест. Поэтому демаркационная линия между прекариатом и пролетариатом может быть проведена на основании степени нестабильности, поскольку представители пролетариата обладают рядом гарантий, обеспечивающих стабильность и долгосрочность занятости, в то время как представители прекариата их лишены. Именно эта специфическая черта прекариата, отличающая его от остальных классов, позволила исследователям рассматривать прекариат в качестве люмпенпролетариата, низшего слоя рабочего класса⁴⁵. Согласно одному из определений К. Маркса, люмпенпролетариат -

⁴²Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В. Прекариат как новая группа наемных работников // Уровень жизни населения регионов России. 2015. № 1. С. 50.

⁴³ Бузгалин А. В. Поздний капитализм: капитал, рабочий, креатор // Свободная мысль. 2014. № 1. С. 142.

⁴⁴ Allen K. The Precariat: New Class or Bogus Concept? // Irish Marxist Review. 2014. Vol. 3, № 9. P. 48.

⁴⁵ См. работы: Featherstone M. Planet Utopia: Utopia, Dystopia, and Globalisation. London: Routledge. 2017. P. 55. Hewison K. Precarious work // In: Edgell S., Gottfried H., Granter E. (eds) The SAGE Handbook of Sociology of Work and Employment. London: Sage. 2016. P. 438.

дезинтегрированная группа без устойчивой коллективной самоидентификации, представителям которой присуща нестабильность жизни и получаемого дохода, и чем сильнее эта нестабильность, тем выше протестный потенциал данной социальной группы⁴⁶. При поверхностном рассмотрении, понятие прекариата действительно соответствует данной дефиниции. Однако она является предельно общей, и не позволяет выявить более детальные черты люмпенпролетариата, а также выделить группы, входящие в него. Проблема заключается в том, что в исследованиях К. Маркса и Ф. Энгельса можно обнаружить множество определений люмпенпролетариата (некоторые из них противоречат друг другу). Кроме того, в разных работах к люмпенпролетариату причислялись представители разных социальных групп: индивиды из низших слоев доиндустриального общества (например, лудильщики), а также финансовая аристократия, занявшая высокое положение в обществе благодаря денежным махинациям; профессиональные преступники и хронически безработные. Таким образом, исключенность из процесса производства и/или делинквентность являются критериями принадлежности к люмпенпролетариату. На основании выделенных критериев прекариат не может быть приравнен к люмпенпролетариату. Так, представители прекариата заняты в различных профессиональных областях, в том числе и в сфере производства (рабочие-мигранты; рабочие, имеющие непостоянную занятость в сфере строительства). Несмотря на то, что одна из групп прекариата представлена бывшими заключенными, делинквентность не является признаком принадлежности к данному классу. Однако поскольку опыт прекариатизированной жизни, подразумевающей нестабильность занятости и доходов, повышает вероятность совершения преступлений⁴⁷, включение в прекариат является одним из этапов нисходящей вертикальной социальной мобильности представителей рабочего класса, увеличивая их шансы на попадание в люмпенпролетариат. Таким образом, историческое развитие капитализма привело к формированию нового класса

⁴⁶ Thoburn N. Difference in Marx: the lumpenproletariat and the proletarian unnamable // *Economy and Society*. 2002. Vol. 3, № 3. P. 444.

⁴⁷ Entorf H., Spengler H. *Crime in Europe: Causes and Consequences*. Berlin: Springer Science & Business Media. 2002. P. 85.

прекариата, который занял промежуточное положение между пролетариатом и люмпенпролетариатом.

Согласно теории прекариата, пролетариат не только является классом, но также представляет собой солидаризированное сообщество, что позволяет его представителям вступать в профсоюзы и отстаивать свои интересы посредством заключения коллективных договоров с работодателями. Именно на оспаривании определения рабочего класса Г. Стэндинга как сообщества рабочих с долгосрочной, стабильной занятостью и фиксированным рабочим днем, выстраивается критика прекариата в качестве отдельного классового образования.

R. J. Jonna и J. B. Foster утверждают, что поскольку сам К. Маркс определял пролетариат как класс, характеризующийся неустойчивостью, термин прекариат может быть использован лишь для обозначения подкатегории пролетариата⁴⁸. Кроме того, как феномен прекариата, так и процессы прекариатизации необходимо рассматривать в контексте всеобщего закона капиталистического накопления. Здесь необходимо обратиться к понятию органического строения капитала как соотношения постоянного капитала (стоимость средств производства) и переменного (стоимость рабочей силы). В ситуации, когда быстрое накопление капитала сопровождается неизменностью его органического строения (т.е. соотношения его компонентов), происходит одновременный рост постоянного и переменного капитала. Увеличение последнего будет приводить к росту спроса на рабочую силу и, в случае если предложение не сможет его удовлетворить, произойдет повышение заработной платы. Этот процесс рассматривается как одна из причин становления стандартной модели занятости. Однако сам период доминирования данной модели рассматривается как «исключение из истории капитализма»⁴⁹.

По мере развития капитализма и внедрения технических инноваций в производство происходит рост органического строения капитала, за счет увеличения доли постоянного капитала происходит уменьшение доли

⁴⁸ Jonna R. J., Foster J. B. Marx's Theory of Working-Class Precariousness: Its Relevance Today // *Alternate Routes: A Journal of Critical Social Research*. 2016. Vol. 27. P. 23.

⁴⁹ Neilson B., Rossiter N. Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception // *Theory, Culture & Society*. 2008. Vol. 25(7–8). P. 54.

переменного, что приводит к сокращению спроса на рабочую силу и образованию промышленной резервной армии труда. Промышленная резервная армия труда – относительное перенаселение, когда предложение рабочей силы превышает спрос. Как следствием, так и причиной ее появления выступает интенсификация труда представителей активной армии. Рост безработицы способствует усилению конкуренции за рабочие места, позволяя капиталистам уменьшать заработную плату и увеличивать продолжительность рабочего дня, что приводит к еще большему сокращению спроса на рабочую силу. Соответственно, одна часть пролетариата всегда обречена на чрезмерный труд и интенсивную эксплуатацию, а другая его часть на насильственное безделье, безработицу⁵⁰. При этом соотношение между промышленной резервной армией труда и активной армией не является статичным. В период промышленного подъема, часть безработных переходят в активную армию труда, а в период кризисов, наоборот, часть занятого населения вытесняется в резервную армию. На основании сегментации рабочего класса на активную и резервную армию труда, R. Braga определяет прекариат как неустойчивый пролетариат, наиболее эксплуатируемый и подчиненный его сегмент, состоящий из избыточного рабочего населения⁵¹. Он идентифицирует представителей прекариата с низкооплачиваемым городским пролетариатом и работниками сельского хозяйства, с текучей, скрытой и застойными формами относительного перенаселения.

Еще один аргумент в пользу того, что прекариат не является классом, приводит Р. Сеймур. Он отмечает, что классы могут быть сформированы только в конфронтации с другими классами, а в случае с прекариатом невозможно выделить класс, противостоящий ему⁵². Однако помимо прекариата существует и ряд других социальных общностей, представителей которых достаточно тяжело отнести к одному из двух оппозиционных антагонистических классов. Вопрос об

⁵⁰ Palmer D.B. Reconsiderations of class: precariousness as proletarianization // Socialist Register. 2014. Vol. 50. P. 50.

⁵¹ Braga R. On Standing's A Precariat Charter: Confronting the Precarisation of Labour in Brazil and Portugal // Global Labour Journal. 2016. 7(2). P. 152.

⁵² Seymour R. We Are All Precarious – On the Concept of the “Precariat” and its Misuses, 2012. [Электронный ресурс]. URL: http://www.newleftproject.org/index.php/site/article_comments/we_are_all_precarious_on_the_concept_of_the_precariat_and_its_misuses (дата обращения: 26.02.2018).

определении их положении стал одним из центральных в работах исследователей, развивавших идеи К. Маркса.

На этапе доминирования стандартной модели занятости к наемным работникам присоединяется так называемые буржуазные служащие, «белые воротнички», высококвалифицированные специалисты. Марксисты предложили несколько подходов к определению их положения: как часть рабочего класса (поскольку они являются лицами наемного труда), как мелкая буржуазия и как отдельный класс специалистов и менеджеров⁵³. Еще один подход предложил Э.О. Райт, выдвинув концепцию противоречивых классовых позиций, т.е. позиций которые можно отнести сразу к двум классам. Их анализ он проводит с помощью понятия классовых интересов – общих интересов представителей одного класса, совокупность требований, выполнение которых способствовало бы улучшению положения всех представителей данной социальной общности в контексте дальнейшего развития общества⁵⁴. Т.е. в случае наличия общих классовых интересов необходимо говорить о формировании единого класса. По мнению Э.О. Райта представители как прекариата, так и пролетариата разделяют одинаковые материальные интересы. Так, реализация таких требований для улучшения положения прекариата как реконструкция профессиональных сообществ, борьба против ловушек бедности и прекарности, введение основного базового дохода будет способствовать улучшению положения и представителей рабочего класса. При этом их введение противоречит материальным интересам элиты, большинству представителей salariата и части профессионалов, поскольку будут негативно влиять на их преимущества⁵⁵. Таким образом, прекариат должен считаться отдельным сегментом рабочего класса. Аналогичной позиции придерживается и Loïc Wacquant. Конечной целью и главным интересом прекариата является «самоуничтожение», ведь в случае удовлетворения всех требований данного класса, его представители либо примкнут к пролетариату,

⁵³ Райт Э.О. Марксистские концепции классовой структуры // Рубеж. 2000. № 15. С. 39.

⁵⁴ Новак Д. Е. Социологическая теория Эрика Райта: концепция классовой структуры, эксплуатации и противоречивых классовых позиций // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2008. №4. С. 14.

⁵⁵ Wright E.O. Understanding class. London: Verso. 2015. P. 171.

включившись в систему стабильной полной занятости, либо благодаря безусловному основному доходу, вообще перестанут вступать в трудовые отношения⁵⁶.

Далее необходимо обратиться к теории классов М. Вебера. Согласно его трактовке, класс – совокупность индивидов, объединенных причинным компонентом, который представлен экономическими интересами, а также обусловлен ситуацией, складывающейся на рынке товаров или труда⁵⁷. К критерию классового образования К. Маркса – отношениям к средствам производства, М. Вебер добавляет экономические различия, которые нельзя напрямую связать с собственностью. Поэтому помимо класса собственников существует класс предпринимателей, которые владеют определенными навыками и квалификацией, позволяющей им занимать лучшие позиции на рынке труда. Помимо этих двух классов, исследователи путем обобщения работ М. Вебера, выделяют также: рабочий класс, мелкую буржуазию, интеллигенцию и менеджеров⁵⁸. Соответственно на рынке труда индивиды находятся в разных позициях, т.е. в разных классовых ситуациях. На первый взгляд, с позиции данного определения, прекариат может считаться классом. В современной ситуации, складывающейся на рынке труда, причинным компонентом, влияющим на жизненные шансы, становится нестабильность занятости, которая снижает возможности индивидов в достижении экономического процветания. Но разделяют ли все представители прекариата общие жизненные шансы? Ведь разные группы в прекариате обладают разными нематериальными ресурсами (например, имеют или не имеют образование/квалификацию), которые можно предоставить на рынок для обмена. Безусловно, часть прекариата вообще не имеет никакой квалификации, либо она не признается значимой в контексте определенной рыночной ситуации (например, в случае с мигрантами или представителями устаревших профессий). С другой стороны, молодые образованные индивиды, входящие в прекариат, имеют высшее образование,

⁵⁶ Wacquant L. Territorial stigmatization in the age of advanced marginality // Thesis Eleven. 2007. № 91. P. 73.

⁵⁷ Вебер М. Основные понятия стратификации // Социологические исследования. 1994. № 5. С. 148

⁵⁸ Прохоров Д. В. Место категории «средний класс» в исследованиях социальной структуры западного общества // Вестник Самарского государственного университета. 2011. № 10 (91). С. 83.

соответственно их жизненные возможности несколько выше. Таким образом, при ближайшем рассмотрении оказывается, что с позиции М. Вебера прекариат достаточно тяжело идентифицировать в качестве класса.

Неовеберианцы продолжили развивать идею о взаимосвязи классовых и рыночных позиций. Согласно Д. Локвуду, классовые позиции определяются посредством рыночной и трудовой ситуации индивидов. Помимо уровня доходов, в случае наемных работников – заработной платы, рыночная ситуация включает в себя возможность карьерного роста, социальную защищенность и гарантии занятости⁵⁹. Однако в контексте данной теории представители прекариата также не находятся в одной рыночной ситуации, поскольку Д. Локвуд отсутствие или наличие ее компонентов связывает с квалификационным уровнем работников. Однозначно определить место всех представителей прекариата также невозможно исходя из теории Дж. Голдтропа. Его концепция близка к теории Г. Стэндинга, поскольку в ней статус занятости рассматривается в качестве одного из классовообразующих признаков. Однако этот статус занятости, также как у Д. Локвуда, зависит от таких неэкономических ресурсов как квалификация и образование. Тип трудового контракта становится новым дифференцирующим критерием, а классы различаются на основании специфических ограничений и возможностей, оказывающих влияние индивидуальную экономическую безопасность, стабильность и перспективы карьерного роста. Так, выделяется класс собственников, самозанятых и наемных работников. Наемных работников можно классифицировать в зависимости от типа трудового контракта: сервисные отношения, трудовые или смешанные трудовые контракты⁶⁰. Сервисные отношения – долгосрочные трудовые отношения с фиксированным уровнем заработной платы, расширенными социальными правами (корпоративные пенсии и пособия) и высокой степенью автономии работников. Такой тип трудового контракта заключается с высококвалифицированными индивидами, управляющими и менеджерами. Стабильность трудовых отношений данной

⁵⁹ Vogt K. C. The concept of the work situation in class analysis // *Current Sociology*. 2017. Vol. 2. P. 3.

⁶⁰ Жвитиашвили А. Ш. Классы в западной социологии: поиски концептуализации // *Социологический журнал*. 2016. Т. 22, № 3. С. 35.

категории работников обусловлена тем, что их замена влечет за собой высокие издержки. Под это описание подходит класс салиариат, выделяемый Г. Стэндингом. В случае если издержки по замене работника невелики, с ним заключается трудовой контракт, не предполагающий длительных отношений, устанавливающий зависимость уровня заработной платы от произведенной продукции, либо от затраченного времени. В эту категорию работников с низкой экономической безопасностью, т.е. высоким риском безработицы, попадают как квалифицированные, так и неквалифицированные работники ручного труда, а также малоквалифицированные работники рутинного неручного труда. Смешанные трудовые контракты, которые в которые включены как элементы сервисных отношений, так и трудовых контрактов, заключаются с высокообразованными работниками рутинного неручного труда, а также с малообразованными техническими работниками. Таким образом, с позиции теории Дж. Голдтропа фактически всех представителей рабочего класса необходимо поместить в прекариат. Кроме того, как справедливо отмечает А. Ш. Жвितिашвили, эта модель не охватывает работников с неформальной занятостью, без трудового контракта, являющихся также частью прекариата⁶¹.

Теория классов П. Бурдьё которую невозможно отнести ни к марксизму, ни к веберизму, является единственной, на основании которой предпринималась попытка обосновать классовый статус прекариата не только теоретически, но и эмпирически. Класс – это совокупность агентов, занимающих близкие позиции в социальном пространстве⁶². Это социальное пространство является многомерным, т.е. состоит из экономических, социальных, культурных и символических полей. В каждом поле существует соответствующий ему тип капитала, проявляющийся в объективированном, инкорпорированном или институционализированном состоянии⁶³. Так, экономический капитал включает в себя деньги как объективизированную форму, прибыль как инкорпорированную и права

⁶¹ Жвितिашвили А. Ш. Нестабильная занятость и социальное неравенство: западный опыт // ИНТЕР. 2016. Т. 1, № 11. С. 22.

⁶² Бурдьё П. Социология социального пространства. М.: Институт экспериментальной социологии. 2007. С. 17.

⁶³ Там же. С. 15.

собственности как институционализированную. Культурный капитал в объективизированном состоянии представляет собой «культурные товары» (произведения искусства, картины, книги и т.д.), в инкорпорированном – знания, умения и навыки, в институционализированном – материальные подтверждения обладания индивидов инкорпорированным капиталом (дипломы о высшем образовании, повышении квалификации и т.д.). В случае с социальным капиталом, его объективизированная форма представляет собой сеть связей, инкорпорированная – социальные обязательства, а институционализированная – круг знакомых. Положение индивида в социальном поле зависит от обладания тем или иным видом капитала. Причем последние обладают способностью конвертироваться друг в друга, однако эта возможность напрямую зависит от спроса и состояния рынка.

Размер того или иного вида капитала, которым обладает индивид, можно определить эмпирически. Благодаря этой возможности группа исследователей, возглавляемая М. Savage, провела исследование, показывающее как размеры культурного, экономического и социального капиталов могут сочетаться и отображать современную классовую сегментацию. На основании опроса, проведенного в 2011–2012 году в Великобритании, в котором приняли участие 161400 респондентов, было выделено 7 классов⁶⁴:

1. Элита – очень большой объем всех трех видов капитала, самая высокая доля индивидов с высшим образованием, полученным в элитных университетах. Поскольку социальная мобильность в данный класс существенно затруднена, среди его представителей меньше всего этнических меньшинств. Включает в себя следующие профессиональные группы: директора по IT, маркетингу, продажам, рекламе и общественным отношениям, финансовые менеджеры, адвокаты, судьи и стоматологи.

2. Укоренившийся средний класс – также отличаются большим объемом капиталов, однако уступают в этом отношении элите. Сюда относят инженеров,

⁶⁴ Savage M., Devine F., Cunningham N., Taylor M., Li Y., Hjellbrekke J., Le Roux B., Friedman S., Miles A. A new model of social class? Findings from the BBC's Great British Class Survey experiment // *Sociology*. 2013. 24 (2). P. 229.

специалистов по защите окружающей среды и контролю качества, полицейских, чиновников, терапевтов и акушерок.

3. Технический средний класс – большой объем экономического капитала, средний объем социального и умеренный объем культурного капиталов. В основном это научные сотрудники и преподаватели в сфере высшего образования, но также сюда включены пилоты самолетов, рентгенологи и фармацевты. Их работа отличается экономической безопасностью и высоким уровнем оплаты труда.

4. Новые богатые работники – средний объем экономического капитала, низкий объем социального и умеренный объем культурного капиталов. Это электрики и слесари, почтовые работники, водопроводчики и инженеры по отоплению и вентиляции. Большинство из них не имеют высшего образования, а те, кто им обладают, получили дипломы в не престижных университетах. Представители данного класса находятся в состоянии относительной экономической безопасности.

5. Традиционный рабочий класс – умеренно низкий объем экономического капитала, низкий объем культурного и социального капиталов. В этом классе крайне мало индивидов с высшим образованием, поэтому большинство из них работают сиделками, секретарями в сфере медицины и юриспруденции, водителями грузовиков и уборщиками.

6. Новые работники сферы обслуживания – обладая средним объемом социального и культурного капитала, этот класс является маргинальным с точки зрения экономического капитала. Профессии представителей данного класса отличаются низким уровнем экономической безопасности: работники колл-центров, бармены, повара, музыканты, продавцы и санитарки.

7. Прекариат – очень низкий объем всех трех видов капитала. Это уборщики, водители грузовиков, сиделки, плотники, сторожа и кассиры. Лишь единицы из представителей данного класса имеют высшее образование.

Классовые позиции, согласно М. Savage, непосредственно связаны с уровнем и качеством высшего образования, а также профессиональной

принадлежностью. Безусловно, в представленной модели профессия не является классовообразующим признаком, поскольку представителей одних и тех же сфер деятельности можно обнаружить в разных классах. Кроме того, указывается, что предложенное соотнесение профессий с классовой позицией актуально только для Великобритании, поскольку в других странах ситуация может отличаться. Данную модель социальной структуры можно рассматривать как расширенную версию модели Г. Стэндинга. Однако, согласно ей, в прекариат нельзя включать молодых образованных индивидов.

Таким образом, можно выделить три основных подхода к определению статуса прекариата – прекариат как страна, как часть пролетариата и как отдельный класс. Поскольку в данной работе мы присоединяемся ко второй позиции, необходимо развернуто ответить на критику классовой природы прекариата, представленной марксистами. Как отмечает Ж.Т. Тощенко, один из сторонников рассмотрения прекариата в качестве класса, представления К. Маркса о классах уже не способны в полной мере отразить происходящие в настоящее время трансформации социальной структуры, в рамках которых на первый план выдвигаются новые основания социальной стратификации – стабильность и защищенность занятости⁶⁵. Поэтому Г. Стэндинг предлагает новую модель социальной структуры, становление которой происходит в результате разрушения модели стандартных трудовых отношений, появления гибкой экономики и под воздействием глобализации. К. Маркс разрабатывал свою теорию задолго до становления этапа доминирования модели стандартных трудовых отношений в истории наемного труда. Концепция резервной армии труда безусловно полезна для объяснения того, как неустойчивое положение части индивидов и высокий уровень безработицы могут быть использованы для снижения заработной платы, а также применены в качестве одного из инструментов контроля над работниками (демонстрация того, что они являются легко заменимыми). Однако в складывающейся ситуации, часть рабочего класса остается нетронутой процессами нисходящей мобильности. Процессы

⁶⁵ Тощенко Ж. Т. Прекариат – новый социальный класс // Социологические исследования. 2015. № 6. С. 9.

прекариатизации влияют на состояние рабочего класса, способствуя выталкиванию некоторых его членов в прекариат, однако не являются настолько глобальными, чтобы полностью охватить данный класс. Также прекариат включает в себя не только описанные R. Braga формы относительного перенаселения (индивиды, подверженные текучей и сезонной безработице). Относительно различий материальных интересов, существуют некоторые требования пролетариата, реализация которых приведет к ухудшению положения представителей прекариата (например, усложнение процедуры увольнения). Данное положение признается и самим Э.О. Райтом⁶⁶. Кроме того, в случае теоретического слияния пролетариата и прекариата, не только теряется смысл выделения последнего как отдельного образования, но и уменьшается значимость исследования самого процесса прекариатизации, поскольку в таком случае, он будет затрагивать далеко не всех представителей рабочего класса и, соответственно, рассматриваться в качестве локальной проблемы. Это также будет способствовать нейтрализации значимости стабильности/нестабильности трудовых отношений как основания для социальной стратификации.

Еще один аргумент в пользу классовой природы прекариата приводят D. Porta, S. Hänninen, M. Siisiäinen, T. Silvasti. Он базируется на субъективном подходе к определению класса, предложенного У. Уронером и Р. Сентерсом (класс как самоосознание своей классовой принадлежности). Как отмечают исследователи, пролетариата как самоосознающего себя класса до публикации «Капитала» К. Маркса не существовало, его работа стала самореализующимся пророчеством относительно ранних рабочих движений. Выделенные только на основании объективных признаков, классы, согласно П. Бурдьё, так и остаются «классами на бумаге», пока посредством коллективных действий не превратятся в действующие группы. Существующие в настоящее время действия различных неустойчивых групп (демонстрации, движения, интернет-сообщества) могут быть интерпретированы как постепенное появление классового сознания прекариата⁶⁷.

⁶⁶ Wright E. O. Is the Precariat a Class? // Global Labour Journal. 2016. 7(2). P. 133.

⁶⁷ Porta D., Hänninen S., Siisiäinen M., Silvasti T. The New Social Division Making and Unmaking Precariousness. Basingstoke: Palgrave Macmillan. 2015. P. 6.

В этом смысле прекариат действительно находится на этапе своего становления, поскольку самоосознание его членов только формируется. Это также отмечает и Г. Стэндинг, указывая на то, что после публикации книги «Прекариат: новый опасный класс», он получил большое количество откликов, в которых индивиды признавали себя прекариатом⁶⁸. Безусловно, необходима эмпирическая проверка формирования классового сознания представителей прекариата. Концепция прекариата как класса имеет большое политическое и социальное значение. Поскольку работники в аналогичных трудовых условиях склонны объяснять свои ситуации категориями вне класса, классовая солидарность исчезает, исчезает также возможность коллективных действий. Эта концепция может позволить работникам с разной гендерной, этнической, профессиональной идентичностью консолидироваться и вместе бороться за реализацию общих материальных интересов, требований, представленных и проанализированных в работе Г. Стэндинга «Хартия прекариата».

Таким образом, появление прекариата обусловлено историческим развитием капитализма, когда гибкий рынок труда представляет возможность сокращать затраты на социальное обеспечение и перекладывать значительную часть рисков, связанных с трудовыми отношениями, на самих работников. Как отмечает еще один сторонник определения прекариата как класса, Jan Sowa, теория Г. Стэндинга характеризуется разрывом с традиционными классовыми делениями⁶⁹. Действительно, все попытки вписать прекариат в существующие теории классов, неизбежно приводили к исключению из него определенных социальных групп. Особенно дискуссионным остается вопрос относительно профессиональной принадлежности представителей прекариата, поскольку сам Г. Стэндинг не дал четкого и однозначного ответа на данный вопрос.

⁶⁸ Standing G. Why the Precariat is not a “Bogus Concept” [Электронный ресурс] // Open Democracy, March 4. Available online at <http://www.opendemocracy.net/print/79901> (accessed 28 April 2016).

⁶⁹ Rab K., Rab L. Precariat and precarious work as negative factors affecting sustainable development // Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie. 2015. № 81. P. 171.

2 Прекариат и креативный класс: основания сравнительного анализа

Противники теории Г.Стэндинга говорят о том, что занятость никогда не была стабильной, всегда существовали индивиды, выполняющие временную или сезонную работу. Безусловно, прекариатизированная занятость существовала всегда, но в условиях вовлеченности большинства индивидов в систему наемного труда, массовым явлением, новой нормой она становится только в постиндустриальном обществе, что обуславливает тесную взаимосвязь между причинами возникновения прекариата и переходом к новому этапу общественного развития.

Прогнозирование тенденции снижения численности пролетариата можно обнаружить даже в ранних теориях постиндустриального общества (1960–1980 годы), когда массовая компьютеризация и информатизация рассматривались только как перспектива будущего. Ряд исследователей того периода отмечали, что автоматизация производства актуализирует спад потребности в работниках физического труда (как квалифицированных, так и неквалифицированных), снижению влияния пролетариата и сокращению его удельного веса. Пролетариат не исчезает, однако часть его бывших представителей примыкают к прекариату, и на сегодняшний день составляют одну из самых больших групп в нем⁷⁰. Кроме того, одной из причин превращения рабочих в один из самых малочисленных классов постиндустриального общества заключается в становлении информационной экономики, переходе от обрабатывающей промышленности к сфере услуг. Однако развитие данного сектора достаточно противоречиво. Прогнозировалось, что профессиональные и гуманитарные услуги, выполнение которых предполагает наличие определенного уровня квалификации и образования, станут доминирующими в постиндустриальном обществе. Но параллельно с их ростом обнаруживается рост услуг в сфере обслуживания, предполагающего выполнение низкоквалифицированного и рутинного труда, в

⁷⁰ Standing G. A Precariat Charter, From Denizens to Citizens. London: Bloomsbury. 2014. P. 29.

этом нижнем сегменте также сосредоточена значительная часть представителей прекариата.

Аналогичные тенденции рассматривает в своей работе и Р. Флорида, также отмечая их влияние на становление нового, креативного класса, который в отличие от прекариата, займет доминирующее положение в постиндустриальном обществе. Креативный класс и прекариат рассматриваются в качестве главных акторов социальных изменений, включают в себя большое количество разрозненных социальных групп, находятся в процессе становления и не обладают классовым сознанием. Таким образом, возникает вопрос: действительно ли на новом этапе общественного развития происходит зарождение сразу двух новых классов? Для ответа на него необходимо провести сравнение теории креативного класса и теории прекариата, а также определить их методологический и теоретический потенциал для адекватного осмысления социальной реальности.

2.1 Креативный класс и прекариат: подходы к выделению основных единиц социальной структуры современного общества

Между выходом книги в 2002 году Р. Флориды «Креативный класс: люди которые меняют будущее», в которой он изложил свою теорию креативного класса, и публикацией работы Г. Стэндинга «Прекариат: новый опасный класс» в 2011 году прошло почти 10 лет, что составляет достаточно большой для современной науки временной период. Однако масштабные эмпирические исследования, на основании которых были сделаны выводы о трансформациях социальной структуры общества, были осуществлены фактически в одном году (и Р. Флорида и Г. Стэндинг ссылаются на статистические данные, полученные в 1999 году).

Р. Флорида предлагает модель социальной структуры, которая формируется в результате становления креативной экономики. В ней, наряду с уменьшающимся рабочим и увеличивающимся обслуживающим классом

появляется еще одно классовое образование. Он включает в себя индивидов, обладающих креативностью (способностью к созданию новых форм) и профессиональной принадлежностью к креативным сферам деятельности⁷¹. Поскольку креативный класс занимает верхние позиции в социальной иерархии, а прекариат – нижние, проблему их соотношения можно попытаться решить путем взаимного наложения классовых структур Г. Стэндинга и Р. Флориды.

В контексте концепции Р. Флориды, часть прекариата, включающая в себя индивидов, вынужденных работать в сфере обслуживания, имеющих низкий уровень доходов и образования, может быть отнесена к обслуживающему классу. Но прекариат нельзя полностью вписать в рамки данного класса, поскольку одна из самых больших групп, входящих в него, представлена молодыми людьми с высоким уровнем образования⁷². Р. Флорида отмечает, что студенты и мигранты, либо временно находятся в обслуживающем классе и переходят в креативный, либо остаются в нем навсегда⁷³. Однако он не объясняет причины такого негативного закрепления. Для прояснения данного положения необходимо обратиться к прогностическим теориям постиндустриального общества, на которых основана концепция креативного класса (Д. Белл, Дж. К. Гэлбрейт, А. Турен).

Несмотря на различия в подходах к выделению основных единиц социальной структуры, значительная часть исследователей постиндустриального общества выделяют новые доминирующие и периферийные социальные образования.

Дж. К. Гэлбрейт описывает формирование техноструктуры, которая представлена индивидами, вносящими знания и опыт в процесс группового принятия решений. Побочным эффектом становится увеличение количества безработных, которые будут пополняться за счет двух категорий индивидов⁷⁴. Первая включает в себя индивидов, не имеющих достаточного уровня

⁷¹ Mellander C., Florida R. The rise of skills: Human capital, the creative class and regional development/// In Handbook of regional science. Paris: Springer Verlag. 2004. P. 325.

⁷² Standing G The Precariat: From Denizens to Citizens? // Polity. 2012. Vol. 44, № 4. P. 596.

⁷³ Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М.: Классика – XXI. 2007. С. 89.

⁷⁴ Гэлбрейт Дж. К. Новое индустриальное общество. Избранное. М.: Эксмо, 2008. С. 348.

образования, вторая – индивидов, обладающих неактуальной специальностью/квалификацией (отсутствие спроса), которые не имеют возможности переквалифицироваться.

Также А. Турен называет новым доминирующим субъектом классовой борьбы технократов, представленных менеджерами и управленцами, которые концентрируют в себе знания и власть над принятием социально важных решений. Из-за слабой организации социальной системы, неспособной наделить индивидов максимальными профессиональными и личными преимуществами складывается класс устаревших работников. Преимущественно он включает в себя мужчин в возрасте 45 лет, а также молодых людей, специализация и образование которых не соответствуют потребностям экономики, в результате чего они вынуждены соглашаться на неполную занятость⁷⁵.

Согласно Д. Беллу высшим классом постиндустриального общества станут профессионалы, обладающие высоким уровнем образования и квалификации, а низшим – ремесленники и полуквалифицированные работники⁷⁶.

В соответствии с предлагаемым прогнозам, низшие классы новой социальной структуры будут представлены индивидами, которые либо не имеют образования, либо это образование неактуально/является устаревшим. Это обусловлено появлением нового типа социальной стратификации - стратификации информационной, в рамках которой положение в обществе зависит от уровня образования, обладания знаниями, компетенциями, и, в конечном счете, от интеллектуальных способностей⁷⁷. Утверждается, что главным лифтом социальной мобильности становится образование, а в прекариат попадают исключительно те, кто в силу различных причин не может его получить/переквалифицироваться, либо чей уровень подготовки является достаточно низким. Поскольку доступ к образованию ограничен, происходит закрепление не только экономического, но и генетического неравенства.

⁷⁵ Touraine A. The Post-Industrial Society. Tomorrow's Social History: Classes, Conflicts and Culture in the Programmed Society. N.Y.: Random House. 1971. P. 61

⁷⁶ Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. М.: Академия. 2004. С. 290.

⁷⁷ Бондаренко С. В. Информационная стратификация в информационном обществе // Информационное общество. 2000. №6. С. 33.

Безусловно, коммодификация высшего образования, в результате которой происходит его сегментация на массовое (низкого качества) и элитное, является одной (но не единственной) причиной включения молодых образованных индивидов в прекариат. Однако этот вывод еще не позволяет говорить о том, что прекариат и креативный класс формируются одновременно на разных уровнях социальной структуры. Как показывают результаты эмпирических исследований, к нестабильному классу примыкают не только индивиды с низким качеством образования/интеллектуальными способностями или неактуальной специальностью, но и те, кто обладает высоким уровнем человеческого капитала, и по всем признакам должен примыкать к креативному классу⁷⁸.

Противоречие между теориями, препятствующему простому наложению одной модели социальной структуры на другую, заключается в разной оценке авторами возможностей, которые предоставляет индивиду обладание человеческим капиталом. Р. Флорида отмечает, именно человеческий капитал, представленный как совокупность высокого уровня образования и креативности, становится главной движущей силой, и главным ресурсом новой экономики. Согласно Г. Стэндингу происходит усиление нисходящей социальной мобильности в совокупности с увеличением низкооплачиваемых и низкоквалифицированных рабочих мест (большинство из которых займут вчерашние выпускники университетов, в частности благодаря тому, что высшее образование превращается в товар)⁷⁹. Это является результатом интенсификации процессов прекариатизации и увеличения численности класса прекариата. Р. Флорида же, напротив, отмечает усиление процессов восходящей мобильности. Становление креативной экономики благоприятно повлияет на всех членов общества, предоставляя им возможности продвижения по социальной лестнице. Он настолько высоко оценивает трансформирующий общество потенциал новой экономики, что даже решение таких социальных проблем как бедность видит в обучении индивидов креативности. Положение представителей обслуживающего

⁷⁸ Desperak I. Un-grateful slave. Gender dimension of 'dangerous new class' of precariat // *Revolutions: Global Trends & Regional Issues*. 2013. Vol. 1, is. 1. P. 125.

⁷⁹ Standing G., Jandric P. Precariat, education and technologies: Towards a global class identity // *Policy Futures in Education*. 2015. Vol. 13(8). P. 993.

и рабочего класса также может быть улучшено посредством «креативизации» как их представителей так и всех видов работ, причем первое должно быть достигнуто посредством инвестиций в человеческий капитал и реформирования системы образования (главная направленность – побуждение творческого начала). Увеличение численности креативного класса будет обусловлено экономической необходимостью, что приведет к росту числа высокооплачиваемых рабочих мест в креативных сферах⁸⁰. Поскольку каждый индивид сможет достигнуть высокой позиции в обществе, то, соответственно те студенты и мигранты, навсегда остающиеся в обслуживающем классе, сами виноваты в своем положении, поскольку не пользуются предоставляемыми им возможностями. Данная позиция, оформленная в качестве научного утверждения, интенсифицирует общественную стигматизацию прекариата. Особенно это парадоксально в ситуации, когда происходит закономерное (в рамках постиндустриального общества) увеличение числа требований к работнику. Поскольку креативность можно развивать и культивировать, она из ресурса, конкурентного преимущества на рынке труда, постепенно становится новой нормой, новым базовым требованием к работнику наряду с образованием и компьютерными навыками.

Однако в своей более поздней работе 2012 года «Креативный класс. Люди, которые создают будущее» Р. Флорида признал, что его прогноз относительно интенсификации процессов восходящей социальной мобильности был чересчур оптимистичным. Также как и Г. Стэндинг он отмечает, что происходит увеличение уровня неопределенности и риска, стабильные рабочие места начинают постепенно исчезать, восходящая социальная мобильность сменяется горизонтальной. Но даже в этой обновленной теории креативного класса отсутствует четкое объяснение процессов воспроизводства социальных позиций. Р. Флорида также продолжает настаивать, что разница между креативным, рабочим и обслуживающим классами заключается в том, как индивиды распоряжаются данными им жизненными шансами, а проблема социального

⁸⁰ Moss G. Artistic Enclaves in the Post-Industrial City: A Case Study of Lawrenceville Pittsburgh. Springer. 2017. P. 18.

неравенства обусловлена неспособностью индивидов приспосабливаться к переменам⁸¹. Но в этой ситуации тенденции к интенсификации нестабильности занятости не являются проблемой, поскольку каждый может себе ее обеспечить благодаря эффективности работы и своим способностям.

Еще одна причина по которой Р. Флорида недооценивает влияние процессов прекариатизации заключается в том, что его работа принадлежит к подходу, рассматривающему нестабильную занятость в контексте становления постиндустриального общества как положительное явление. Так, представитель данного направления Э. Тоффлер отмечает, что специфика становления супериндустриального общества, в котором главной движущей силой становится технология, а динамика происходящих трансформаций постоянно усиливается, приводит к радикальным изменениям в социальной структуре. Помимо таких причин как снижение значимости экономических факторов; становление «стиля жизни», определяемого связью с субкультурой (число которых постоянно растет), а не классовой принадлежностью, в качестве доминирующего аспекта образования социальных групп, формирование бесклассового общества обусловлено изменениями в самом характере труда. Классы разбиваются на более мелкие социальные группы, прежние классовобразующие признаки нивелируются⁸². Во-первых, сама профессиональная принадлежность становится динамичной. Постоянная смена работы становится распространенным явлением, характерным не только для наименее квалифицированных и обеспеченных индивидов, но и в большей степени для высококвалифицированных специалистов (ученых, инженеров, техников, менеджеров и администраторов). Тенденция преобладания временных форм занятости обусловлена динамичностью изменений в экономической сфере (высокая скорость появления новых областей, в рамках которых обнаруживается временная нехватка рабочей силы; постоянное устаревание знаний), а также тем фактом, что потеря связи с организацией больше не означает потерю средств к существованию. Во-вторых, разрушение

⁸¹ Флорида Р. Креативный класс. Люди, которые создают будущее. М.: Манн, Иванов и Фербер. 2016. С. 66.

⁸² Тоффлер Э. Шок будущего. М.: АСТ. 2002. С. 331

вертикальных иерархий и дифференциация индивидов по горизонтали в соответствии с навыками и профессиональными знаниями приводит к нивелированию эксплуатации (кроме самоэксплуатации) и смягчению общественных отношений между социальными группами (отсутствие антагонистических отношений). Кроме того, усиление значимости каждого работника в области принятия решений приводит к частичному уравниванию ролей в общественной организации труда (каждый становится управляющим). Распространение систем гибкой и временной занятости обусловлено появлением проектного или оперативного менеджмента - системы, когда индивиды сначала временно (от нескольких дней до нескольких лет) объединяются для решения возникающего круга задач (формирование которых характеризуется высокой степенью динамичности), затем разъединяются и создают уже новые объединения и новые структуры (по мере урегулирования старых и формирования новых проблем)⁸³. Нестабильная занятость благоприятно влияет на работников, позволяя расширять социальные контакты, предоставляя возможность выбирать работу в соответствии с личными предпочтениями, а также способствуя уменьшению стресса. Постоянный работник должен быть готов к тому, что его уволят, в то время как занимающий временную должность заранее знает о необходимости перехода в новый проект, и уже заранее психологически готов к смене места работы.

Второй подход, в рамках которого нестабильность занятости рассматривается в качестве деструктивного феномена, присущего новому этапу общественного развития представлен теориями М. Кастельса и З. Баумана. В работах представленных авторов анализируются процессы, связанные с появлением прекариата, а также социальные проблемы, сопровождающие его становление. Согласно З. Бауману, в индивидуализированном обществе или обществе постмодернити, государство снимает с себя социальные обязательства, а основная его функция – поддержание баланса между капиталом и трудом становится излишней, что приводит к интенсификации неравенства. Основой для

⁸³ Тоффлер Э. Метаморфозы власти М.: ООО «Издательство АСТ». 2003. С. 234.

развития капитала становится производство идей, а не материального продукта, поскольку длительные отношения с трудом замедляют его рост, потребность в них отпадает (также как и потребность в большом количестве работников)⁸⁴. Технологический прогресс в области производства, гибкость, мобильность капитала, а также ориентация на конкурентоспособность приводят к уменьшению потребности в рабочей силе и массовым сокращениям. Наличие работы становится новым достижением, недоступным для большинства индивидов, поскольку безработица из социальной проблемы (для общества и государства) превращается в социальную норму. Это происходит с одной стороны из-за того, что уже в настоящий момент для производства необходимой продукции требуется лишь 2/3 населения (в перспективе 1/3)⁸⁵, а с другой стороны из-за проникновения принципа индивидуализации во все сферы общества. В новом обществе каждый индивид, не зависимо от полученной специальности, занимаемой социальной позиции, подвергается риску стать безработным или примкнуть к системе гибкой, временной занятости. М. Кастельс же, напротив выявляет конкретные основания сегментации на занятых, безработных и временно занятых. Он утверждает, что процесс труда находится в самой сердцевине социальной структуры, соответственно необходимо обратиться анализу трансформаций системы труда и занятости нового общества.

Усиление требований к постоянному повышению квалификации, переход от производства товаров к производству услуг (без должного роста рабочих мест в новых областях) приводят к росту безработицы и формированию двух основных профессиональных групп⁸⁶. Доминирующее положение в обществе начинают занимать информационные производители, под которыми подразумеваются индивиды, создающие знания и обрабатывающие информацию. Вторая категория – рядовая рабочая сила, включает в себя занятых на низко квалифицируемых, низкооплачиваемых работах в сфере услуг. Именно данные работники включены во все разрастающуюся систему временной занятости. Это обусловлено тем, что

⁸⁴ Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос. 2005. С. 48.

⁸⁵ Кастельс М. Информационная эпоха. Экономика, общество и культура. М.: ГУ ВШЭ. 2000. С. 122.

⁸⁶ Бобова Л. А. Мануэль Кастельс: влияние сетевого общества на характер социальных коммуникаций // Вестник МГИМО-Университета. 2013. № 5. С. 215.

становление информационного общества не подразумевает под собой реализацию принципа социальной справедливости, и сохраняет сложившуюся при индустриализме систему дискриминации и социальных исключений. Кроме того, для объяснения данной ситуации М. Кастельс предлагает несколько модифицированный вариант концепции двоичного рынка труда. Так, широкое распространение получает модель кадрового ядра, которое включает в себя информационных производителей и располагаемую рабочую силу, которую можно легко заменить либо другими работниками, либо посредством автоматизации.

Отношения между двумя выделенными группами – информационными производителями и рядовой рабочей силой иллюстрирует разрушение классовой солидарности. Так, рядовые работники нуждаются в помощи информационных производителей для защиты своих позиций при заключении контрактов, в то время как информационные производители не нуждаются в них.

Поскольку новое общество развивается в соответствии с логикой информационного капитализма, в рамках которого происходит реализация модели подтянутого производства (экономия трудовых затрат, автоматизация, компьютерный контроль над работниками), оно не совместимо с идеей государства всеобщего благоденствия. Складывающаяся система еще больше ухудшает положение работника, выражаясь в снижении ставок заработной платы, росте неравенства и нестабильности⁸⁷. Возникающие негативные тенденции связаны с несоответствием между технологической переразвитостью и социальной недоразвитостью.

Несмотря на то, что М. Кастельс уделяет особое внимание анализу деструктивных последствий широкого распространения неустойчивой занятости, он также как и Р. Флорида, в качестве основания социальной стратификации выделяет профессиональную принадлежность и уровень образования индивидов. Данное положение иллюстрирует главное противоречие между теорией прекариата и теорией креативного класса. Г. Стэндинг и Р.Флорида выделяют

⁸⁷Кастельс М. Информационная эпоха. Экономика, общество и культура. М.: ГУ ВШЭ. 2000. С. 262.

разные классообразующие критерии, препятствующие простому наложению одной модели социальной структуры на другую.

Р. Флорида предложил свое, авторское определение класса, в отличие от Г. Стэндинга, не предоставившего подобной дефиниции. Так, класс необходимо понимать как совокупность индивидов, разделяющих общие интересы, имеющих сходные модели поведения и мышления⁸⁸. При этом, класс является экономической категорией. Представители креативного класса выполняют конкретную экономическую функцию, определяемую исходя из вида работы, которую выполняет индивид. Таким образом, Р. Флорида в качестве главного классообразующего критерия выделяет профессиональную принадлежность, в то время как все остальные характеристики креативного класса являются ее производными. Если концепция прекариата полностью не соответствует ни одной из существовавших до ее возникновения классовых теорий, то на основании вышеизложенного вывода можно заключить, что концепция Р. Флориды не только базируется на прогностических теориях постиндустриального общества, но и на теориях, рассматривающих класс как профессиональную группу.

Эта традиция восходит к Г. Шмоллеру. В качестве главных классообразующих критериев он выделял место в общественном разделении труда и профессиональную принадлежность, в качестве второстепенных – уровень дохода и владение собственностью⁸⁹. Классы располагаются иерархически в зависимости от степени значимости профессии для общества. Э. Дюркгейм также рассматривал социальное неравенство как производное от разделения труда, которое возникает в результате общественного развития, отделения умственного труда от физического⁹⁰. В отличие от «сегментарного» (традиционного) типа общества, в основе общества «организованного» типа находится социально-профессиональная структура или дифференциация по профессиональному признаку. К. Дэвис и У. Мур продолжили идеи

⁸⁸ Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М.: Классика – XXI. 2007. С. 23.

⁸⁹ Куценко О. Д. Общество неравных. Харьков: Изд-во Харьковск. гос. ун-та им. В. Н. Каразина. 2000. С. 48.

⁹⁰ Роговская Н. И. Альтернативные подходы к рассмотрению природы социального неравенства // Омский научный вестник. 2003. №1 (22). С. 6.

Э. Дюркгейма. Так, некоторые профессии обладают особой значимостью для функционирования общества. Например, сфера технологий, для включения в которую индивид должен пройти определенную образовательную подготовку. Причина, по которой представителей разных профессий занимают разные позиции в социальной структуре, заключается в их неравном вкладе в удовлетворении потребностей общества⁹¹.

В соответствии с основаниями межпрофессиональной стратификации, по которым положение профессиональной группы определяется ее значимостью для функционирования общества, работники креативного труда начинают занимать доминирующее положение в социальной структуре. Не только разделение на классы, но и сегментация внутри самого креативного класса базируется на профессии. В нем выделяются две большие группы: суперкреативное ядро, профессиональная деятельность представителей которого носит творческий характер (ученые, инженеры, архитекторы, педагоги, воспитатели, программисты и работники сферы искусства) и креативные специалисты, участвующие в творческом решении проблем (врачи, технические специалисты, работники сферы финансов, бизнеса и права)⁹². Р. Флорида продолжает традицию рассмотрения классов как профессиональных групп, соответственно, его теория обладает теми же недостатками, что и теории предшественников. Как отмечает К. Nealy в своей критике концепции креативного класса, далеко не все креативные специалисты, выделяемые Р. Флоридой, являются высокооплачиваемыми, более того, не всегда их работа является творческой⁹³. Таким образом, не учитывается внутрипрофессиональная стратификация, тенденция расслоения внутри самих профессий, когда индивиды, представители одной и той же специальности, имеют разную зарплату и занимают разное социальное положение. Именно поэтому выявляется противоречие между главной и второстепенными характеристиками креативного класса, профессиональной принадлежностью и уровнем доходов.

⁹¹ Дэвис К., Мур У. Некоторые принципы стратификации // Социальная стратификация / Под ред. С.А. Белановского. М.: ИНИ РАН. 1992. Вып. I. С. 162.

⁹² Florida R. Cities and Creative Class // City and Community. 2003. Vol. 2, is. 1. P. 8.

⁹³ Healy K. What's New for Culture in the New Economy? // Journal of Arts Management, Law, and Society. 2002. Vol. 32. P. 99.

Например, в рамках российских реалий профессии в сфере образования и воспитания (суперкреативное ядро) не отличаются высоким уровнем заработка⁹⁴. Р. Флорида пытается преодолеть это противоречие, предоставляя расширенную модель классовой структуры общества, в которой работников здравоохранения относит сразу к двум классам: врачей к креативным профессионалам, а младший медицинский персонал к обслуживающему классу. Однако такое разделение основано скорее не на принципе внутривнутрипрофессиональной стратификации, а на стратификации по уровню образования.

Одна из причин, по которой Р. Флорида не учитывает феномен внутривнутрипрофессиональной сегментации, заключается в том, что его работа основана на концепции справедливой меритократии Д. Белла, в отличие от Г. Стэндинга, опирающегося на концепцию плутократии. Это прослеживается в утверждении относительно максимальной открытости креативного класса. Так, нивелирование значения процессов сегментации по полу, возрасту, расовой/этнической принадлежности, которое подразумевает меритократия⁹⁵, позволяет представителям различных меньшинств включаться в креативный класс. Однако на сегодняшний день их концентрация в прекариате также оказывается высокой, а в креативных индустриях сохраняются различные формы неравенства, основанные на групповой принадлежности⁹⁶.

В концепции Г. Стэндинга можно определить несколько классовообразующих критериев: стабильность/нестабильность занятости, уровень дохода и профессиональная принадлежность. Причем выделенные критерии не являются универсальными, т.е. их нельзя применить ко всем классам. На основании профессиональной принадлежности объединен только пролетариат, а экономический критерий не позволяет выстроить иерархию по уровню получаемого дохода (профессионалы могут получать больше, чем представители

⁹⁴ Боровская М. А., Масыч М. А., Шевченко И. К. Эффективный контракт в системе стимулирования научно-педагогических работников // Высшее образование в России. 2013. № 5. С. 13.

⁹⁵ Littler J. Meritocracy as plutocracy: the marketising of 'equality' within neoliberalism // *New Formations: a journal of culture/theory/politics*. 2013. Vol. 80 – 81. P. 55.

⁹⁶ Gill R. Cool, creative and egalitarian? Exploring gender in project-based new media work // *Information and Communication Studies*. 2002. Vol. 5(1). 2002. P. 71.

сalariaта). В контексте модели социальной структуры Г. Стэндинга, представителей креативного класса, имеющих стабильную занятость, высокий уровень дохода и социальные гарантии (пенсии, пособия, льготы, в том числе от предприятий) можно отнести к сalariaту. Но не все представители креативного класса имеют стабильную занятость, часть из них балансирует между проектами и профессиональными должностями, и не нуждаются в долгосрочных трудовых контрактах. Это расхождение между двумя группами креативного класса отмечает и сам Р. Флорида: одни ценят стабильность выше, чем заработную плату, другие предпочитают гарантиям занятости высокий риск и сами стремятся к смене места работы⁹⁷. Более того, он выделяет ИТ-специалистов в качестве наиболее стабильного в плане гарантий занятости сегмента креативного класса⁹⁸. В креативных индустриях прослеживаются процессы сегментации на менее и более оплачиваемые, и, соответственно, востребованные области. Так, наиболее состоятельная часть креативных специалистов сосредотачиваются в областях бизнеса, финансов, государственного управления и элитного образования, в то время как сферы, связанные с воспитанием, образованием, искусством и социальной рекреацией так и остаются наименее финансируемыми, а креативные специалисты в них вынуждены работать за символическую плату⁹⁹. На основании учета данных тенденций, Р.Флорида внес существенные изменения в свою концепцию. Теперь, чтобы быть включенным в креативный класс необходимо не только обладать определенной квалификацией, знаниями или быть креативным, также необходимо, чтобы рынок труда был готов заплатить за такие умения¹⁰⁰. Получается, что часть креативных специалистов, представленная индивидами, имеющими нестабильную занятость, низкий уровень дохода и невостребованные на рынке труда навыки, не может быть отнесена ни к сalariaту, ни к классу профессионалов, ни даже к креативному классу в чистом виде. Таким образом,

⁹⁷ Флорида Р. Креативный класс. Люди, которые создают будущее. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. С. 207.

⁹⁸ Там же. С. 84.

⁹⁹ Бугалин А. В. Так что же такое постиндустриальный капитализм? // Свободная мысль. 2007. №4. С. 200.

¹⁰⁰ Mellander C., Florida R. The Rise of Skills: Human Capital, the Creative Class and Regional Development // Handbook of Regional Science. Paris: Springer. 2014. P. 328.

выявляется социальная группа, формирование которой не было отражено ни в теории Г. Стэндинга, ни в теории Р. Флориды.

Однако главная причина, по которой Р. Флорида и Г. Стэндинг по-разному оценивают складывающийся социальный порядок, в котором изменчивость и неопределенность становится новой нормой трудовой жизни, заключается в том, что они описывают разные аспекты социальной реальности, и разные, но взаимосвязанные процессы возрастания креативности и усиления нестабильности. Увеличение численности работников в креативных индустриях сопровождается ростом нестабильной занятости в них¹⁰¹. Это обусловлено тем, что креативные индустрии являются одной из отраслей капиталистической экономики и функционируют в соответствии с логикой рынка. Соответственно, процессы прекариатизации не ограничиваются узкими профессиональными группами, и начинают непосредственно затрагивать работников креативного труда. Их актуализация выступает одним из препятствий для формирования той социальной реальности, становление которой прогнозировал Р. Флорида. Возрастание доли креативной деятельности не привело к меритократии, поскольку наличие творческих способностей и высокого уровня образования не обеспечивают ни гарантий занятости, ни высокого дохода. Более того, возложенные на креативную экономику ожидания не только не оправдались в полной мере, но и способствовали формированию новых возможностей для эксплуатации, усиления неравенства и нестабильности. Поэтому для комплексного анализа происходящих трансформаций, влияющих на социальную структуру современного общества, необходимо осуществить процедуру синтеза основных положений теории прекариата и теории креативного класса с целью изучения новой социальной группы.

¹⁰¹ Cunningham S. Creative industries, its critics, and some answers // *Ekonomiaz*. 2011. Vol. 78(3). P. 54.

2.2 Понятие креативного прекариата как результат теоретического синтеза

Попытки отразить происходящие изменения предпринимались некоторыми российскими исследователями путем определения прекариата как совокупности индивидов, обладающих нестабильной занятостью в сфере когнитивного труда¹⁰². Но данное понимание феномена является достаточно ограниченным, существенно сужая возможности его применения. В сложившейся ситуации необходимо говорить о формировании новой социальной группы – креативном прекариате, представители которого одновременно обладают как чертами прекариата, так и чертами креативного класса. Так, зарубежные исследователи не дают четкого определения академического прекариата, используя его в качестве номинации для обозначения ряда работников творческих индустрий: трудоустроенных по краткосрочным контрактам, стажеров, самозанятых, фрилансеров¹⁰³. Однако если формирование новой социальной группы не вызывает сомнения у большинства исследователей, то вопрос относительно теоретических оснований для ее выделения является спорным.

В мировой научно-исследовательской практике уже сложилась традиция выделения и анализа различных групп прекариата: молодежный, женский, этнический и т.д. Помимо классовой принадлежности, каждую из подгрупп объединяет общий социальный признак, наличие которого непосредственно влияет как на пути попадания в прекариат, так и на последствия нахождения в нем. В случае с креативным прекариатом, в качестве такого социального признака выступает профессиональная принадлежность. На первый взгляд, эта отличительная особенность противоречит теории Г. Стэндинга. Ведь все три подгруппы прекариата выделяются им вовсе не на основании рода занятий. А отсутствие надежной профессиональной идентичности выступает в качестве одной из главных характеристик нового класса¹⁰⁴. Но при этом сам Г. Стэндинг неоднократно отмечал возможность дальнейшего развития своей теории. Ведь

¹⁰² Наумова Е. И. Дематериализация капитализма: общественный интеллект и прекариат // Вестник СПбГУ. 2016. Сер. 17, вып.1. С. 48.

¹⁰³ Hawkins H. Creativity (Key Ideas in Geography). London: Routledge, 2016. P. 208.

¹⁰⁴ Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс. 2014. С. 25.

динамичность и интенсивное распространение процессов прекариатизации, в конечном счете, приведут к включению в прекариат новых социальных групп. Кроме того, подразумевается не отсутствие профессиональной идентичности как таковой вообще, поскольку некоторые представители прекариата имеют определенную квалификацию и даже соответствующую должность. Для прояснения данного положения необходимо обратиться к теории профессиональной идентичности, согласно которой выделяется ее личностный аспект (отождествление себя с определенной профессией, например «я-врач») и социальный аспект (взаимодействие с представителями определенной профессии)¹⁰⁵. Представители прекариата в большей степени ощущают слабость именно социального аспекта профессиональной идентичности. Ведь прекарный статус не только отделяет их от остальных работников определенной сферы деятельности (особенно это относится к занятым дистанционно), препятствуя формированию сильных связей, но и приводит к ограничению прав, связанных с профессией (отсутствие доступа к пособиям, не связанным с получением заработной платы). С другой стороны, личностный аспект профессиональной идентичности также нестабилен, поскольку представители прекариата часто вынуждены менять место работы, переходить из одного сектора в другой. Таким образом, включение в данный класс увеличивает вероятность потери профессиональной идентичности в целом, что в дальнейшем будет более подробно проанализировано в отношении креативного прекариата. При этом невозможно отрицать тот факт, что принадлежность к профессии в совокупности с образованием предоставляет креативному прекариату некоторые преимущества, наличие которых может рассматриваться как существенное препятствие для выделения данной социальной группы именно как части прекариата. Здесь необходимо обратиться к дискуссии относительно того, что в прекариат не следует включать молодых образованных людей, поскольку они обладают одной из форм культурного капитала. Так, Lisa McKenzie утверждает, что для

¹⁰⁵ Гашимова С. С. Профессиональная идентичность и профессиональное самоопределение личности // Актуальные проблемы социологии молодежи, культуры, образования и управления: материалы всероссийской научно-практической конференции. Екатеринбург, 28 февраля 2014 г. Т. 1. С. 50.

образованных индивидов, период нахождения в прекариате в большинстве случаев составляет всего несколько лет, и его необходимо рассматривать как неотъемлемый этап перехода от университетского образования к построению карьеры¹⁰⁶. Исключение данной социальной группы позволило бы провести полноценное наложение друг на друга моделей социальных структур, предложенных Г. Стэндингом и Р. Флоридой. Однако положение L. McKenzie противоречит результатам эмпирических исследований, в которых отражается ситуация закрепления молодых образованных людей в прекариате. Также рассмотрение профессиональной идентичности (даже в ее атрофированной форме) как вида социального капитала могло бы выступить аргументом против выделения креативного прекариата. Согласно исследованиям, практика найма в креативных индустриях достаточно часто основывается на социальных контактах и репутационном капитале индивида, однако такая ситуация характерна не только для них. Однако утверждение, согласно которому в прекариат нельзя включать индивидов, которые обладают несколько большими ресурсами, нежели другие, и, соответственно возможностями для выхода из него, является достаточно спорным. Поскольку такими ресурсами, непосредственно влияющими на практику найма, являются не только образование и профессиональные связи, но и пол, возраст, внешность, этническая принадлежность и т.д.

Креативный прекариат, таким образом, обладает схожими характеристиками с классом профессионалов, выделяемых Г. Стэндингом. Разница между профессионалами и креативным прекариатом заключается в уровне экономического капитала, которым они обладают. Профессионалы, также как и часть прекариата (прекариат-герои) осознанно выбирают работу по краткосрочным контрактам, поскольку не нуждаются в стабильной занятости. Помимо общих причин, по которым оба этих социальных образования не стремятся к ней, специфика класса профессионалов позволяет существенно компенсировать различные формы экономической и социальной небезопасности.

¹⁰⁶ Mauri C. J. "The Precariat, Ph.D": Relating Standing's notion to contingent academic labour // Proceedings of The Australian Sociological Association Conference, Cairns, 23-26 November 2015. P. 2.

Данный класс, в отличие от креативного прекариата не является нестабильным, поскольку его представители обладают невероятно высоко оцениваемыми в рамках рынка труда навыками, позволяющие им систематически, без длительных перерывов переходить от одного краткосрочного контракта к другому. В класс профессионалов включены не все индивиды, имеющие какую-либо профессию (в том числе вписывающуюся в классификацию креативных профессий Р. Флориды), а только высоковостребованные, технические специалисты. Это подтверждает и тот факт, что название данного класса (на англ. «profitians») образовано от двух слов – профессионал и технический специалист. Соответственно, сегментация креативных индустрий, выделение в них отрасли цифровых технологий как наиболее финансируемой, позволяет провести границу между креативным прекариатом и классом профессионалов. Формирование новой социальной группы, объединяющей нестабильных работников креативного труда, может свидетельствовать также и о начавшемся процессе размывания класса профессионалов. Ведь стабильность занятости данного класса, согласно Г. Стэндингу, обусловлена исключительно тем, что на данный момент их навыки невероятно высоко востребованы и фактически не поддаются автоматизации. Но данная ситуация может измениться, и по аналогии с рабочим классом, высокооплачиваемые технические специалисты утратят свое положение в обществе. Класс профессионалов, каким его описывает Г. Стэндинг, под воздействием прекариатизации перестанет существовать, став частью креативного прекариата. Однако все же спорной остается необходимость четкого разграничения данных социальных образований, ведь граница между ними весьма условна и подвижна. Так, если эти социальные образования дифференцируются по отраслям, например, креативный прекариат сосредоточен в сфере культуры, а класс профессионалов в сфере информационных технологий, то последний будет включать в себя лишь небольшую часть работников креативного труда. Рассмотрение области информационных технологий как свободной от креативного прекариата подразумевает наличие областей в которой он сосредоточен (и, соответственно, обуславливает необходимость их выявления),

что не представляет существенной проблемы, но также приводит к игнорированию феномена внутрипрофессиональной сегментации. Проблематичным также является рассмотрение уровня получаемого вознаграждения в качестве разграничивающего фактора, поскольку он вполне может быть сопоставим. Так, Mario Candeias уже пытался провести четкое разграничение между классом профессионалов, который он называет кибертариатом, и прекариатом. Кибертариат включает в себя индивидов, обладающих высокими технологическими навыками, соответствующим образованием и квалификацией, работающих на краткосрочных контрактах. Его главное отличие от прекариата – в высоком уровне получаемого дохода. Данная позиция была опровергнута эмпирическими исследованиями, демонстрирующими ситуацию, когда технические специалисты получают небольшое вознаграждение за свою работу, и по всем признакам соответствуют прекариату¹⁰⁷. Стабильность класса профессионалов оказывается под угрозой, ведь технические специалисты также могут попадать в различные ловушки прекарности, а узкая специализация может потерять актуальность и не пользоваться спросом на рынке труда. Формирование новой социальной группы обуславливает необходимость не только ее теоретического описания в контексте происходящих трансформаций социальной реальности, но также переосмысления социальной структуры, предложенной Г. Стэндингом и положений теории Р. Флориды. Разработка концепции креативного прекариата посредством синтеза теории креативного класса и теории прекариата позволяет устранить противоречия содержащиеся в них.

Основываясь на теории «социальных рангов» Р. Вормса, рассматривающего деление по профессиям как форму горизонтальной стратификации, а деление по классам как форму вертикальной, необходимо модифицировать модель социальной структуры Г. Стэндинга, исключив из нее класс профессионалов. Это позволит утверждать, что главным классообразующим фактором является

¹⁰⁷ Hanson S. Small Towns, Austere Times: The Dialectics of Deracinated Localism. New Alresford: John Hunt Publishing. 2014. P. 151.

стабильность/нестабильность занятости. Иначе выявилась бы необходимость разделения рабочего класса на тех, кто имеет стабильную занятость и тех, кто благодаря своим навыкам и высокой квалификации просто переходит от одного краткосрочного контракта к другому (например, заключая договоры на строительство разных промышленных объектов). Таким образом, креативный прекариат – подгруппа прекариата, представители которой, обладая высоким уровнем образования и квалификации, чья занятость в креативных индустриях является нестабильной (самозанятые, работающие неполный рабочий день или на краткосрочных контрактах).

Р. Флорида подробно проанализировал основные особенности работников креативного труда, среди которых выявляются черты, сближающие их с прекариатом. Так, представители обоих классов ощущают постоянную нехватку времени, вынуждены работать в режиме многозадачности и ситуации стирания границ между работой, домом и досугом, а также подвержены процессам горизонтальной мобильности. Однако в контексте складывающейся ситуации эта специфика не только намного более деструктивно влияет на креативных работников, но и становится основной причиной их попадания и закрепления в прекариате.

Готовность креативных работников идти на риск и менять место работы ради поиска лучших жизненных шансов и траекторий, обусловлена целым рядом факторов. Для них характерна ультраспециализация – последовательная смена профессиональных сфер в поисках выхода творческой энергии. Представители данной социальной группы, в большей степени, нежели другие, страдают от урезанных карьер (невозможность добиться высоких позиций в результате их быстрого устаревания и исчезновения) и чувства несправедливости (когда результаты их деятельности не находят достойного применения в компании). Р. Флорида говорит о том, что горизонтальная мобильность благоприятно сказывается на карьерном росте и может способствовать присоединению к сариату. Однако поиск лучшего места работы, соответствующего мотивационным потребностям может, напротив, способствовать

прекариатизации. Причина этого – в двух ловушках нестабильности. Первая ловушка связана с гибкостью рынка труда, когда уволившись с работы, креативный специалист может обнаружить отсутствие подходящего места, спроса на свою профессию или не сможет пройти сквозь барьеры все усиливающейся конкуренции за рабочее место. Безусловно, в случае наличия сбережений, временно безработный высококвалифицированный индивид маловероятно согласится на низкооплачиваемую и неквалифицированную работу. Но длительная стагнация рынка труда может вынудить принять такое предложение. Кроме того, креативный специалист в подобной ситуации, с большей долей вероятности потратит сбережения на получение нового образования, позволяющего сменить квалификацию и построить карьеру в новой профессиональной области. А поскольку переподготовка требует времени, может оказаться, что к моменту получения образования приобретенная квалификация уже не актуальна. В отличие от креативных специалистов, находящихся в salariате, индивиды, заключая краткосрочные трудовые контракты, могут лишиться различных социальных гарантий, связанных с работой (например, пособий, пенсий, больничных и т.д.). Помимо ловушки нестабильности, связанной с долгами за обучение, опасность прекариатизации индивидов, впервые выходящих на рынок труда, возникает благодаря распространению практики стажерства. Работникам креативных индустрий присуща карьера фронтальной загрузки, ситуация, когда молодой специалист при получении первой работы (в том числе на позиции стажера) предпринимает огромные усилия для ее выполнения, рассчитывая в перспективе на высокую заработную плату и усиление позиций на рынке труда. Однако, поскольку распространение институтов стажерства связано с привлечением дешевой или бесплатной рабочей силы, надежды потенциального члена salariата могут не оправдаться, что приведет к аномии и статусному диссонансу.

Профессия в жизни креативных специалистов занимает центральное место, становясь основой самоидентификации, поэтому они больше, нежели представители других социальных групп (даже групп в прекариате) ощущают

влияние процессов смешения работы, труда и досуга. Так, если труд – это действия, за совершение которых индивид получает денежное вознаграждение, то работа – это неоплачиваемая деятельность, связанная с трудом и совершаемая в обмен на доступ к нему¹⁰⁸. Следующие виды работы, которые не являются трудом, характерны для креативных специалистов: репродуктивная работа (обучение и переобучение) и деятельность, выполняемая в периоды ожидания труда и для его получения. Переход от одного краткосрочного контракта к другому в совокупности с самоэксплуатацией, присущей креативным специалистам, способствует распространению «булимических» шаблонов работы. Это ситуация, когда за периодами безработицы или небольших проектов, следуют периоды невероятно интенсивной, фактически круглосуточной работы¹⁰⁹. Особенно если вознаграждение зависит от результата, объема проделанной работы, а не затраченного на ее выполнение времени. Кроме того, поскольку практика найма в креативных индустриях базируется на социальном капитале и репутации, чтобы завоевать доверия и наладить контакты, необходимо выполнять большой объем бесплатной работы в надежде на возможное трудоустройство. Однако становление культуры бесплатной работы обусловлено также и специфической мотивацией креативных специалистов, стремящихся к творчеству и самоудовлетворению. И именно это стремление становится объектом эксплуатации. Представители креативного прекариата в таких областях как СМИ, искусство и индустрия культуры часто сталкиваются с проблемой неоплачиваемого труда, которая связана со специфическими ожиданиями работодателей¹¹⁰. Идея о том, что работа в творческих коллективах сама по себе является вознаграждением и привилегией приводит к ситуации, когда вопросы об оплате рассматриваются как отсутствие приверженности проекту, и негативно влияют на репутацию индивида. Креативные специалисты попадают в ловушку «страсти», когда из-за сильной привязанности к творческой деятельности и

¹⁰⁸ Standing G. Understanding the Precariat through Labour and Work // *Development and Change*. 2014. Vol. 45, is. 5. P. 965.

¹⁰⁹ Pratt A. C. Hot Jobs in Cool Places. The Material Cultures of New Media Product Spaces: The Case of South of the Market, San Francisco // *Information, Communication & Society*. 2011. Vol. 5, is. 1. P. 37.

¹¹⁰ de Peuter G. Beyond the Model Worker: Surveying a Creative Precariat // *Culture Unbound: Journal of Current Cultural Research*. 2014. Vol. 6, is. 1. P. 267.

собственной креативной идентичности выражают готовность работать бесплатно или за символическую плату. Данный феномен тесно связан с ловушкой прекарности, высокой вероятностью деквалификации и статусным диссонансом. Это ситуация, когда индивид больше не может полагаться на социальный или экономический капитал, и вынужден выбирать между совмещением своей творческой деятельности (в случае если она не оплачиваемая, либо низкооплачиваемая) с другой работой, приносящей доход, либо уходить из креативной индустрии вообще. Однако поскольку выбор второго варианта совмещен с потерей профессиональной идентичности, многие креативные специалисты вынуждены брать дополнительную нагрузку. Множественная или вторичная занятость является характерной для креативных индустрий, кроме того, дополнительная работа креативных специалистов чаще всего никак не связана с творческой деятельностью, поскольку сосредоточена в сфере обслуживания¹¹¹. Это еще раз подтверждает несостоятельность подхода к сегментации прекариата и креативного класса в соответствии с отраслью услуг (профессиональной или бытовой).

Некоторые авторы в качестве главной и основной причины попадания в прекариат выдвигают неприспособленность к новой экономической ситуации¹¹². По отношению к креативному прекариату данная позиция верна только в случае если рассматривать неадаптированность не как отсутствие возможности/способности получить образование, навыки, квалификацию или оперировать информацией, а несоответствие мотивационных установок индивида к труду экономическим реалиям. Таким образом, приспособленность может рассматриваться как выбор сферы деятельности или профессии исходя из уровня вознаграждения, а не личных предпочтений (стремление к творческому труду). И если основной причиной вытеснения рабочего класса в прекариат является автоматизация производства, то причиной вытеснения представителей креативного класса или потенциальных его членов в прекариат служит статусный

¹¹¹ Gill R. Academics, Cultural Workers and Critical Labour Studies // Journal of Cultural Economy. 2014. 7:1. P. 15.

¹¹² Демидова М. В. Социальная стратификация в условиях символического капитализма: философский подход // Известия Томского политехнического университета. 2014. Т. 325, № 6. С. 77.

диссонанс и мотивация к труду. Это демонстрирует парадоксальность ситуации транзита, когда постматериальные ценности формируются в условиях невысокого качества жизни и становятся препятствием социальной успешности.

В ситуации активизации процесса прекариатизации, который постепенно движется вверх по социальной структуре, отмечается общность интересов креативных специалистов и других представителей прекариата. Введение базового дохода как мера, направленная против повсеместного распространения гибкости и нестабильности, не только способствует обеспечению экономической безопасности, но и снимет барьеры для выхода на рынок труда в искусстве, а также позволит работникам креативных индустрий заниматься немонетизируемой творческой деятельностью, выступая в качестве компенсации за вклад в креативную экономику.

Несмотря на шаткость профессиональной идентичности креативного прекариата, она предоставляет больше возможностей для объединения и совместных действий. Решение проблемы прекариатизации возможно только в случае организации коллективных действий, что можно наблюдать на примере объединения представителей креативного прекариата. Так, в настоящее время существует «Союз Фрилансеров» - организация, ориентированная как на продвижение законов в сфере защиты труда фрилансеров, так и на поддержку работников с нестандартной занятостью посредством оказания платных (коллективное медицинское страхование) и бесплатных услуг (юридическая помощь в спорах с работодателями)¹¹³.

Поскольку представители креативного прекариата обладают большим количеством ресурсов и преимуществ, среди которых особую роль играет уровень образования и профессиональная принадлежность, выступающая основой для консолидации, именно они могут стать главными акторами социальных изменений, способствуя формированию внутриклассовой и межклассовой солидарности. Включение креативных специалистов в прекариат, может

¹¹³ Официальный сайт союза фрилансеров URL: <https://www.freelancersunion.org/> (дата обращения: 04.03.2017).

способствовать его превращению из класса-в-себе в класс-для-себя. Так, одним из факторов, препятствующих этому, выступает внутриклассовая стигматизация, когда представители разных социальных групп обвиняют друг друга в своем прекарном положении. Временный рабочий осуждает того, кто получает пособия, потому, что считает, что это пособие он получает за счет его работы, коренной житель считает, что мигранты живут за счет его отчислений, и перехватывают рабочие места. Работники креативного труда, как отметил Р. Флорида, характеризуются толерантностью, соответственно менее вероятно будут стигматизировать представителей других групп, а также могут осознать, что сама общественная система и экономическая структура является причиной их положения.

Таким образом, Р. Флорида и Г. Стэндинг анализируя влияние трансформаций, связанных с переходом к новому этапу общественного развития, приходят к выводу об изменении социальной структуры современных обществ и возникновению новых классовых образований. В современной ситуации профессиональная сегментация дополняется сегментацией по статусу занятости, что приводит к формированию креативного прекариата. Концепция креативного прекариата не только позволяет преодолеть противоречия теорий Р. Флориды и Г. Стэндинга, но и само его формирование в социальной реальности свидетельствует о тенденциях переестественности оснований социальной стратификации индустриального общества обществу постиндустриальному. Переход от производства товаров к предоставлению услуг (преимущественно профессиональных), не привели к улучшению социального положения тех, кто эти услуги предоставляет, а также создает знания и информацию. Центральное место в социальной структуре начинает занимать уже не пролетариат, а креативные специалисты. Присущая им постматериальная мотивация и ценности не стали причиной нивелирования классовой структуры, как прогнозировал Э. Тоффлер, а, наоборот, вопреки модели Р. Инглхарда функционирует в условиях материального неудовлетворения, а также становится инструментом эксплуатации.

3 Академический прекариат в условиях коммодификации науки и образования

Поскольку креативные индустрии представлены достаточно большим количеством областей, при анализе креативного прекариата необходимо учитывать феномен межпрофессиональной стратификации и специфику включения различных профессиональных групп в него. Сама концепция креативного прекариата, объединяющего индивидов на основании креативной природы их рабочей деятельности и нестабильного статуса занятости, позволяет выделить две большие профессиональные подгруппы: культурный прекариат и прекариат академический. Формирование последней подгруппы обусловлено тем, что область высшего образования является на сегодняшний день одной из самых прекарных¹¹⁴. И если такие работники культуры как художники и писатели всегда имели нестабильный доход и нестабильную жизнь, то прекариатизация ученых и преподавателей является новым феноменом, отражающим процесс окончательного разрушения социального государства.

Выделяют 3 категории академического прекариата: аспиранты; индивиды, для которых занятость в университете не является основной работой, а преподавание /научную деятельность они рассматривают в качестве хобби; индивиды, занятость которых в университете зависит от краткосрочного финансирования (например, работы по грантам)¹¹⁵. Однако академический прекариат не может ограничиваться только выделенными группами. Так, несмотря на то, что аспиранты действительно в большей степени подвержены прекариатизации из-за необходимости совмещения трудовой и научной/учебной деятельности, они, также как и представители второй группы, могут иметь стабильную занятость вне университета. Поэтому нельзя автоматически причислять к академическому прекариату всех аспирантов и всех индивидов, для

¹¹⁴ Simbürger E., Neary M. Taxi Professors: Academic Labour in Chile, a Critical – Practical Response to the Politics of Worker Identity // Workplace. 2016. No. 28. P. 49.

¹¹⁵ Precarious work in higher education: a snapshot of insecure contracts and institutional attitudes. Результаты исследования прекарной занятости академических работников, проведенного независимым профсоюзом работников высшего образования Великобритании. 14 April 2016 [Электронный ресурс]. URL: https://www.ucu.org.uk/media/7995/Precarious-work-in-higher-education-a-snapshot-of-insecure-contracts-and-institutional-attitudes-Apr-16/pdf/ucu_precariouscontract_hereport_apr16.pdf

которых университет не является единственным местом работы. С другой стороны, к данной классификации необходимо добавить еще одну категорию, представленную индивидами, трудоустроенными на неполную ставку в университете, и не имеющими дополнительной стабильной занятости. Таким образом, академический прекариат – социальная группа, представители которой, занимаясь педагогической и/или научной деятельностью, вовлечены в систему неустойчивой занятости. Необходимо выявить и проанализировать причины возникновения данной социальной группы.

3.1 Причины и условия формирования академического прекариата

Трансформации, происходящие в современных университетах и актуализировавшие становление академического прекариата, отражены в концепциях академического капитализма, неолиберального и предпринимательского университета, а также проекте науки второго рода. Согласно представленным концепциям, в ситуации снижения объема и изменения принципов государственного финансирования системы высшего образования, университеты вынуждены не только соперничать между собой, но и сотрудничать с коммерческими предприятиями для привлечения дополнительных денежных средств. Таким образом, происходит перенос рыночных механизмов в академическую среду.

Внедрение конкурентной системы, в которой гранты становятся главным источником для поддержания научных исследований, приводит к усилению неравенства в науке и прекариатизации части ученых. Финансирование назначается на ограниченный промежуток времени по результатам конкурсного отбора. А поскольку критерии отбора постоянно меняются, научные работники, даже уже получавшие гранты, не могут быть уверены в том, что получат их вновь, соответственно не могут планировать свое будущее в науке. Кроме того, вероятность получения гранта также зависит от показателей эффективности каждого участника проекта. Так, выделяют две группы критериев:

количественные показатели – число опубликованных статей, и качественные – индекс цитирования и импакт-фактор журнала, в котором статья была опубликована. Необходимость достижения высоких показателей эффективности существенно увеличивает объем неоплачиваемой работы, которую должен выполнять ученый (не только написание научного текста, но и его дробление на максимальное количество статей, анализ рейтингов журналов и т.д.). А в случае если индивид только входит в научную среду, либо если его проекты не были раньше поддержаны грантами, он вынужден оплачивать публикации в журналах из собственных средств. Эта ситуация демонстрирует распространение модели индивидуализированного работника, «самопредпринимателя», который не только полностью берет на себя все риски, связанные с работой, но и вынужден инвестировать свои доходы в увеличение своей конкурентоспособности¹¹⁶. Однако научные сотрудники не являются автономными, их деятельность и ее результаты подвергается интенсивному контролю со стороны руководства университетов. Именно поэтому академический прекариат, в отличие от креативного, полностью вписывается в модель социальной структуры Г. Стэндинга. В ней разница между классом профессионалов и прекариатом заключается в том, что представители последнего контролируются работодателями и зависят от них¹¹⁷. Проблема также в том, насколько денежные вложения в научную конкурентоспособность являются окупаемыми. Как доказал Р. Мюнх в своей работе «Академический капитализм: университеты в погоне за глобальным превосходством», качественные критерии не всегда являются показателями эффективности деятельности ученого. Так, повышение данного параметра может достигаться за счет целенаправленного взаимного цитирования учеными друг друга (по соглашению), и также, существуют научные проблемы, разработкой которых занимается небольшое количество исследователей,

¹¹⁶ Полякова Н. Л. Новые горизонты теории общества начала XXI в.: от постиндустриализма к неокapитализму // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2016. № 2. С. 97.

¹¹⁷ Standing G. Work after Globalization. Building Occupational Citizenship. Cheltenham, UK, and Northampton, MA, USA. Edgar Elgar. 2009. P. 231.

соответственно индекс цитирований в них будет низким¹¹⁸. Возникает «эффект Матфея», описанный Р. Мертоном, феномен накапливаемого преимущества, когда статьи ученых с высоким индексом цитирования, цитируют все больше и больше¹¹⁹. Это создает дополнительные барьеры для входа в профессию молодых ученых, обуславливая их закрепление в академическом прекариате. Т.е. если до введения конкурентной системы финансирования, аспиранты занимали малооплачиваемые и шаткие позиции временно, с перспективой перевода на более стабильные и выгодные условия труда, то с ее становлением вероятность такого перехода существенно уменьшается. Однако шансы на победу в грантовом конкурсе зависят не только от научных или педагогических достижений участников, но также и от того, насколько результаты исследования могут быть коммерциализованы. Поэтому предпочтение отдается краткосрочным прикладным, а не лонгитюдным фундаментальным исследованиям. Соответственно, представители гуманитарных наук с меньшей вероятностью могут получить финансирование.

Внедрение системы оценки эффективности деятельности научных и педагогических работников означает также переход к менеджериализму, актуализировавшемуся в 1990 годы¹²⁰, когда принципы ведения частного бизнеса переносятся в государственный сектор¹²¹. Поскольку возникает необходимость в привлечении дополнительных денежных средств, а финансирование университетов начинает зависеть от их позиции в рейтинге, которая определяется в том числе индивидуальными показателями эффективности каждого работника, расширяется штат административных работников, отвечающих за контроль и стратегическое развитие. Более того, некоторые исследователи прогнозируют, что в совокупности с процессами информатизации тенденция к увеличению количества менеджеров, может привести к изменению традиционной иерархии

¹¹⁸ Münch R. *Academic Capitalism: Universities in the Global Struggle for Excellence*. New York: Routledge. 2014. P. 138.

¹¹⁹ Мертон Р. К. Эффект Матфея в науке, II: накопление преимуществ и символизм интеллектуальной собственности // *THESIS*. 1993. № 3. С. 262.

¹²⁰ Абрамов Р. Н., Груздnev И. А., Терентьев Е. А. Рабочее время и ролевые напряжения сотрудников современного российского университета // *Вопросы образования*. 2017. №1. С. 90.

¹²¹ Ryan S., Connell J., Burgess J. *Casual academics: a new public management paradox* // *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*. 2017. Vol. 27, is. 1. P. 59.

ролей в университете, снижению социального статуса преподавателей и в конечном итоге даже их численности. Так, предполагается распространение модели, когда преподаватели нанимаются по краткосрочным контрактам для разработки онлайн-курсов, которые затем становятся собственностью университетов, и после этого уже менеджеры или операторы занимаются их управлением¹²². Это соответствует логике коммодификации, поскольку позволяет динамично реагировать на изменение спроса относительно образовательных программ, а также сокращать затраты, связанные с заработной платой и социальными гарантиями работников. Независимо от реализации представленного прогноза, на сегодняшний день, внедрение системы дистанционного образования, с одной стороны, предполагает повышенную гибкость, позволяя работникам университетов осуществлять педагогическую деятельность в любое удобное время, а с другой стороны приводит к увеличению нагрузки без увеличения вознаграждения или даже его снижения (разработка онлайн-курсов часто дополнительно не оплачивается). Использование электронных методов обучения также позволяет не расширять штат преподавателей при одновременном увеличении количества студентов, что становится особенно актуальным в контексте массификации высшего образования.

Массификация или массовизация образования, как и большинство процессов актуализировавших формирование прекариата, началась в 1960 годы¹²³. Ее становление обусловлено постепенным переходом к экономике знаний, увеличением объема нематериального труда, для выполнения которого необходима более длительная подготовка, чем та, которую можно получить благодаря школьному образованию. Предполагалось, что с учетом информационной стратификации, переход от модели элитарного высшего образования к эгалитарному и массовому, предоставит преимущества большему количеству индивидов. Однако значимость высшего образования как основного

¹²² Peekhaus W. Digital Content Delivery in Higher Education: Expanded Mechanisms for Subordinating the Professoriate and Academic Precariat // *International Review of Information Ethics*. 2014. Vol. 21. P. 61.

¹²³ Bauer L. B. Permanently precarious? Contingent academic faculty members, professional identity and institutional change in Québec universities. Master's thesis, Concordia University. 2011. P. 13.

лифта вертикальной социальной мобильности была переоценена. Так, изменилась сама концепция образования, основной его целью стала подготовка квалифицированных кадров в соответствии с потребностями рынка труда. А поскольку необходимость в специалистах определенного профиля постоянно меняется, профессии подвергаются устареванию, а полученная специальность может потерять актуальность, продуктом массового образования должен стать индивид, который достаточно легко поддавался бы переподготовке. В совокупности с коммодификацией, когда система высшего образования рассматривается в качестве сектора сферы услуг, происходит снижение академических стандартов. Согласно модели, в которой студенты являются клиентами, а образование товаром, при составлении программ не только университеты вынуждены ориентироваться на массового потребителя, но также и преподаватели. В ситуации, когда от выбора студентами того или иного академического курса зависит занятость университетского работника, преподаватели могут избегать применять некоторые методы обучения или контроля знаний, которые могут снизить их популярность. Таким образом, массификация и доступность высшего образования приводит к снижению его значимости, чем обуславливает парадоксальность положения молодых образованных членов прекариата. Один из видов культурного капитала, которым одни обладают, не может быть конвертирован в экономический, поскольку его институционализированная форма (диплом) утрачивает статус дефицитного ресурса и больше не гарантирует возможности трудоустройства. Реализация на практике концепции, согласно которой высшее образование является инвестицией в человеческий капитал, не приводит к усилению восходящей социальной мобильности и уменьшению социального неравенства. Его трансформация из преимущества в социальную норму способствовало удешевлению стоимости труда квалифицированных индивидов. Так, без особых затрат компании и корпорации получают возможность нанимать высокообразованных работников, которым благодаря усилению принципов конкуренции не нужно платить высокую заработную плату и обеспечивать социальные гарантии. Более того, некоторые

исследователи прогнозируют, что поскольку система образования всегда находится в зависимости от социально-экономических условий, высшее образование может пойти по пути развития среднего, в таком случае обучение в университетах вообще может стать обязательным¹²⁴.

Трансформации, происходящие в системе высшего образования, в совокупности приводят к включению в прекариат сразу двух социальных групп: молодых образованных индивидов и академических работников. Более того, их формирование взаимообусловлено. Так, одной из причин закрепления индивидов в академическом прекариате выступает их страх потерять свою должность, поскольку даже на такую шаткую позицию претендуют другие индивиды, в частности недавние выпускники университета¹²⁵. Необходимость изменения образовательных программ и траекторий в соответствии с потребностями рынка привело к увеличению числа студентов - потенциальных членов прекариата (из-за нормализации высшего образования). Что в свою очередь потребовало гибкости и удешевления рабочей силы посредством распространения системы краткосрочных контрактов и неполной занятости.

Необходимость выделения и изучения академического прекариата в качестве отдельной социальной группы обусловлено не только специфическими причинами его возникновения, но также и тем, что он концентрируется не в частном, а в государственном секторе экономики. Для того, чтобы объяснить парадоксальность положения представителей академического прекариата относительно других подгрупп прекариата креативного, необходимо обратиться к понятию академической ренты. Академическая рента - совокупность материальных и нематериальных форм вознаграждений, получаемых в результате работы в университете¹²⁶. Эти формы вознаграждения также можно рассматривать в качестве блоков мотивационных факторов, причин, по которым индивиды, несмотря на высокие требования для вхождения в профессию

¹²⁴ Бейзеров В. А. Основные тенденции развития систем высшего образования в начале XXI века // Экономика образования. 2014. №2. С. 36.

¹²⁵ Lopes A., Dewan I. Precarious pedagogies? The impact of casual and zero-hour contracts in Higher Education // Journal of Feminist Scholarship. 2014. 7 (8). P. 34.

¹²⁶ Иванова Н. Л., Попова Е. П. Профессионалы и проблема внедрения инноваций в вузе // Вопросы образования. 2017. № 1. С. 194.

выбирают академическую карьеру. Выделяют денежную академическую ренту (заработная плата), антирисковую академическую ренту (стабильность занятости) и неденежную академическую ренту¹²⁷. Последний тип академической ренты, который также рассматривают как академическое вознаграждение, представляет собой совокупность постматериальных ценностей и мотиваций – свобода, внутреннее удовлетворение от работы, творческий характер деятельности, отсутствие чувства отчужденности от своего труда. Как уже было более подробно рассмотрено в начале главы, ориентация на постматериальные ценности являются одной из главных характеристик всех представителей креативного труда, а также причиной их включения и закрепления в прекариате. Однако тенденции массивификации, коммодификации, внедрение конкурентной системы, а также системы жесткой оценки деятельности научных и педагогических работников приводит к интенсивному истощению нематериальной академической ренты, что подразумевает невозможность удовлетворения постматериальных потребностей. Безусловно, данный феномен отражается на всех академических работниках, но представители академического прекариата оказываются в наиболее уязвленном положении относительно всех трех видов рент. И в отличие от прекариата культурного имеют меньше возможностей удовлетворения своих постматериальных потребностей. Например, исследователей, приглашенных на временные позиции для работы над научными проектами, часто не включают в качестве авторов статей, что отражает процесс их отчуждения от результатов труда¹²⁸. А в ситуации с сессионными преподавателями отсутствие антирисковой ренты приводит к нарушению принципа непрерывности образования, невозможности постоянного усовершенствования материала читаемых лекций, а также снижению мотивации к работе со студентами. Здесь было выявлено доминирование значимости нематериальной ренты над материальной и антирисковой, поскольку прекариатизированные академики старались, чтобы их

¹²⁷ Балацкий Е. В. Истощение академической ренты // Мир России. Социология. Этнология. 2014. № 3. С. 152.

¹²⁸ Reay D. Cultural capitalists and academic habitus: Classed and gendered labour in UK higher education // Women's Studies International Forum Volume. 2004. Vol. 27, is. 1. P. 32.

положение не отражалось на качестве преподавания¹²⁹. Так, в системе высшего образования и науки появляется новая, латентная форма неравенства, основанная на статусе занятости. Она тесно связана с гендерным и возрастным неравенством. Традиционно, ранний этап академической карьеры характеризовался небольшим уровнем материального вознаграждения в совокупности с занятостью на неполную ставку, что было обусловлено спецификой вхождения в профессию, а также подразумевало дальнейшую компенсацию в виде получения антирисковой академической ренты и увеличения денежной академической ренты. Однако в настоящее время происходит не просто существенное возрастание продолжительности раннего этапа академической карьеры, сопровождаемого низкой заработной платой и пекарным статусом, а экспликация данной модели на весь трудовой путь индивида в рамках университета¹³⁰.

Помимо индивидов на раннем этапе карьеры, академический прекариат включает в себя большое количество женщин¹³¹. Поскольку за женщинами закреплён репродуктивный труд (рождение и воспитание детей), в новой конкурентной системе они имеют меньше возможностей для улучшения своих количественных показателей эффективности. Также представление о том, что женщины в большей степени ориентированы на создание семьи, а не на карьерные достижения, способствует их вытеснению в академический прекариат. Как отмечает в своем исследовании Е.Ю. Рождественская, высокая концентрация женщин-ученых на краткосрочных и неполных рабочих местах обусловлена феноменом контрактной сегрегации¹³².

Таким образом, появление академического прекариата в контексте трансформации системы высшего образования и науки, нивелирования одного из лифтов социальной мобильности (нормализация образования), демонстрирует

¹²⁹ Nöbauer H. Affective landscapes in academia: emotional labour, vulnerability, and uncertainty in late-modern academic work // *Work Organisation and Emotion*. 2012. Vol. 5, no. 2. P. 142.

¹³⁰ Bozzon R., Murgia A., Poggio B., Rapetti E. Work-life interferences in the early academic career stages: The case of precarious researchers in Italy // *European Educational Research Journal*. 2017. 16 (2-3). P. 335.

¹³¹ Fischer C. Moral Musings on Philosophy, Gender, and the Academic Precariat // *APA Newsletter on Feminism and Philosophy*. 2013. Vol. 12, № 2. P. 16.

¹³² Рождественская Е. Ю. Академическая женская карьера в европейском контексте: балансы и дисбалансы жизни и труда [Электронный ресурс] // Материалы XIX Апрельской международной конференции по проблемам развития экономики и общества, НИУ ВШЭ. 10-13 апреля 2018, Москва. URL: <https://mse.msu.ru/wp-content/uploads/2018/05/programma.pdf> (дата обращения: 02.06.2018).

интенсификацию процессов прекариатизации, которые больше не ограничены ни профессиональными областями, ни секторами экономики.

3.2 Академический прекариат: опыт эмпирического анализа на примере работников высшего образования и науки г. Томска

Несмотря на то, что формирование социальной группы прекариатизированных работников высшего образования, не вызывает сомнения у большинства исследователей, для ее обозначения используются различные термины (которые часто применяются в качестве синонимов даже в рамках одной работы): академический прекариат, casual academics/casual researchers, люмпенпролетариат академии, contingent academics, taxi professors. Такое терминологическое многообразие обусловлено тем, что в зарубежных исследованиях главным критерием принадлежности к новой социальной группе выступает форма атипичного трудового контракта (специфика которого варьируется от страны к стране). Это и занятые на неполный рабочий день/неполную ставку, по краткосрочным контрактам (на период сессии/семестра/выполнения исследовательского проекта), нулевым контрактам, контрактам со сдельной или почасовой оплатой труда. Например, к casual academic причисляют как индивидов трудоустроенных на неполный рабочий день (Ирландия)¹³³, так и сессионных преподавателей, нанимаемых по краткосрочным контрактам (Австралия)¹³⁴. Поэтому возникает необходимость выработки определения, учитывающего главный интегративный признак, отраженный во всех существующих дефинициях. В качестве такого термина можно использовать понятие академического прекариата (полученного путем аккумуляции всех существующих в зарубежной науке определений) – социальная группа, включающая в себя работников системы высшего образования и науки, вовлеченных в неустойчивые трудовые отношения. Данная дефиниция не только

¹³³ Courtois A., O'Keefe T. Precarity in the Ivory Cage: Neoliberalism and Casualisation of Work in the Irish Higher Education Sector // Journal of Critical Policy Studies. 2015. 13(1). P. 44.

¹³⁴ Ryan S., Burgess J., Connell J., Groen E. Casual Academic Staff in an Australian University: Marginalised and excluded // Tertiary Education and Management. 2013. Vol. 19, is. 2. P. 162.

является универсальной, поскольку в ней не указывается конкретная форма атипичного трудового контракта, но также подчеркивает процесс интенсификации прекариатизации (распространение социальной ситуации прекариата на различные профессиональные группы). Кроме того, она отражает разрыв со сложившимся в зарубежной науке однофакторным подходом к идентификации новой социальной группы прекариатизированных работников высшего образования.

Поскольку мы рассматриваем академический прекариат в качестве группы прекариата как социального класса, необходимо использовать многофакторный подход для его выделения. Например, коллективы отечественных (О.И. Шкаратан, В.В. Карачовский, Е.Н. Гасюкова) и зарубежных авторов (Mike Savage, Fiona Devine, Niall Cunningham) в своих эмпирических исследованиях используют целый комплекс критериев для идентификации прекариата, в который, однако не включают атипичные формы трудового контракта. С этой позиции, академический прекариат можно определять как социальную группу, представители которой, работая в системе высшего образования и науки, подвергаются различным аспектам прекариатизации. В данной работе многофакторный подход будет использоваться для определения подверженности различным процессам прекариатизации научных и педагогических работников высшей школы в контексте российских социальных реалий.

Для изучения специфики прекариатизации в контексте российской действительности было проведено анкетирование 820 педагогических и научных работников высших учебных заведений г. Томска.

Как уже было определено в первой главе, в рамках многомерного подхода к прекарной (неустойчивой) занятости отсутствует единство в определении набора критериев, необходимых для идентификации принадлежности к прекариату. Поскольку объектом исследования являются академические работники, такой индикатор как отсутствие социальных гарантий, связанных с трудом, не может быть применен (ввиду того, что университет является государственным учреждением). Необходимо использовать модель М. Olsthoorn, который на

основании аккумуляции всех существующих многомерных теорий precarious (неустойчивой) занятости, выделил два главных ее критерия: высокий риск потери работы/увольнения и низкий уровень заработной платы. Однако поскольку мы рассматриваем академический прекариат в контексте теории Г. Стэндинга, и как часть прекариата, вместо простого определения заработной платы будет исследоваться стабильность ее уровня.

Мы будем анализировать полученные данные по каждому индикатору прекариатизации:

«Риск потери работы/стабильность положения в университете». Для измерения данного индикатора был задан вопрос «Как вы оцениваете стабильность своего положения в университете?» на который было получено 23 свободных ответа. Большинство респондентов (65 %, 15 ответов) отмечают усиление нестабильности как своего собственного положения в университете в частности: *«абсолютно нестабильная ситуация, живу только текущим днем»*, так и системы высшего образования в целом: *«шаткость системы образования в целом по стране»*. Часть респондентов отмечают (5 ответов), что эта ситуация их не беспокоит: *«Особой стабильности нет, но нет и беспокойства по этому поводу, я всегда найду для себя интересное занятие»*. Такое же количество респондентов (5 ответов) выразили стремление уволиться из университета: *«Из-за общей нестабильности системы образования в стране часто посещают мысли сменить профиль деятельности»*. Некоторые респонденты отмечают (2 ответа), что теперь гарантии занятости они должны обеспечивать себе сами: *«Я работаю по своим проектам за счет грантов, поэтому стабильность моего положения зависит только от меня»*.

В зависимости от ответа на вопрос «Как вы оцениваете стабильность своего положения в университете?» было выделено 3 группы опрошенных – с низким уровнем опасений потери работы 186 респондентов, 22,68 % (я ощущаю стабильность своего положения, полностью уверен в завтрашнем дне), со средним уровнем опасений потери работы 415 респондентов 50,60 % (в целом я ощущаю стабильность, но иногда меня беспокоят мысли о возможном сокращении и

увольнении) и с высоким уровнем опасений потери работы 219 респондентов, 26,70 % (меня часто тревожат мысли о возможном сокращении или увольнении). Было проведено сравнение трех выделенных групп (далее каждая группа принимается за 100 % при анализе).

Ощущение стабильности собственного положения в университете связано как с типом ставки, на которую трудоустроен индивид, так и с количеством занимаемых должностей. Среди индивидов с низким уровнем опасений потери работы преобладают занятые на полную ставку 73,66 %, занятые на неполную ставку составляют 26,34 %. Однако среди респондентов с высоким уровнем опасений потери работы, численность занятых как на полную (48,40 %), так и неполную ставку (51,60 %) одинаково, при этом преобладают индивиды, занимающие только одну должность в университете (71,23 %).

Были обнаружены следующие закономерности:

- чем сильнее ощущение нестабильности собственного положения, тем больше респонденты задумываются о смене работы в университете, и с тем меньшей вероятностью повторили бы свой профессиональный выбор. Среди респондентов с высоким уровнем опасений потери работы 84,93 % задумываются о смене работы, а 12,33 % не повторили бы свой профессиональный выбор. Среди респондентов со средним уровнем опасений потери работы 61,2 % задумываются о смене работы, а 5,78 % не повторили бы свой профессиональный выбор. Среди респондентов с низким уровнем опасений потери работы 52,69 % задумываются о ее смене и 5,91 % не повторили бы свой профессиональный выбор.

- чем сильнее ощущение нестабильности собственного положения, тем сильнее неудовлетворенность работой в университете в целом. Среди респондентов с высоким уровнем опасений потери работы численность полностью удовлетворенных занятостью в университете составляет 2,74 %, а полностью неудовлетворенных 10,96 %, среди индивидов со средним уровнем опасений потери работы – 6,75 % и 1,93 %, среди индивидов с низким уровнем опасений потери работы 16,67 % и 5,38 %.

Представленные закономерности могли бы быть объяснены тем, что для респондентов с высоким уровнем опасений потери работы стабильность и гарантированность занятости является значимой. Однако данный фактор наиболее значим для индивидов с низким уровнем опасений потери работы (34,41 %), нежели для респондентов со средним (27,95 %) и низкими уровнями таких опасений (22,83 %).

Наиболее интенсивно ощущение нестабильности влияет на удовлетворенность соотношением труда и получаемой заработной платы. Чем выше уровень опасений потери работы, тем сильнее недовольство респондентов соотношением вкладываемых ими трудовых/временных затрат и получаемой заработной платой. Среди индивидов с высоким уровнем опасением потери работы 52,05 % респондентов полностью не удовлетворены соотношением труда и заработной платы, среди индивидов со средним уровнем опасений потери работы таковых оказалось 24,82 %, а среди индивидов с низким уровнем опасений потери работы 29,03 %. Это также отражается в ответах на вопрос о том, позволяет ли работа в университете уделять достаточное время личной жизни/досугу? Так, не могут уделять достаточное время личной жизни/досугу 57,99 % индивидов с высоким уровнем опасений потери работы, 38,07 % со средним уровнем опасений потери работы и 27,96 % с низким уровнем опасений потери работы. Однако поскольку данный вопрос не учитывает индивидуальных аспектов проблемы дисбаланса между домом и работой (например, для отдельного индивида и несколько часов свободного времени в неделю может быть достаточно для отдыха), был задан уточняющий вопрос о конкретном количестве времени, которое респонденты затрачивают на выполнение трудовых обязанностей. В среднем (оценка 4,6 по 7 бальной шкале, где 4 – я работаю более 8 часов в сутки только в рабочие дни, а 5 – я работаю более 8 часов в сутки в рабочие и иногда в выходные дни) респонденты с высоким уровнем опасений потери работы затрачивают на ее выполнение незначительно больше времени, нежели респонденты с низким (оценка 4,0) и средним (оценка 4,09) уровнем опасений потери работы. Но при этом, большинство респондентов с высоким

уровнем опасений потери работы занимаются ей все свободное время, включая выходные и отпуск (18,26 %, среди респондентов со средним уровнем опасений потери работы таковых оказалось 7,95 %, а низким – 11,29 %), либо выполняют ее более 8 часов в рабочие и часто в выходные дни (22,83 %, среди респондентов со средним уровнем опасений потери работы 21,45 %, с низким 16,67 %). Кроме того, индивиды с высоким уровнем опасений потери работы несколько чаще, чем представители других групп вкладывают личные денежные средства для выполнения трудовых обязанностей в университете, что предполагает оплату публикаций, взносов на конференции, покупку расходных материалов/оборудования и т.д. (среди индивидов с высоким уровнем опасений работы постоянно тратят личные денежные средства на выполнение работы в университете 35,94 %, среди индивидов со средним и низким уровнем опасений потери работы 25,30 % и 23,66 % соответственно).

Если обратиться к вопросам об экономическом положении, то в среднем зарплата респондентов с высоким уровнем опасений потери работы составляет 15–20 тысяч рублей в месяц (оценка 3,5, где 3 – 15–20 тысяч рублей в месяц, а 4 – 20–25 тысяч рублей в месяц), а со средним и низким уровнем опасений 20–25 тысяч рублей в месяц (оценка 4,0 и 4,3 соответственно). Причем большинство респондентов с высоким уровнем опасений потери работы получают зарплату либо менее 10 тысяч рублей (22,01 %, среди респондентов со средним уровнем опасений таковых оказалось 12,24 %, с низким – 11,67 %), либо 25–30 тысяч рублей (19,62 %, средний уровень опасений – 17,09 %, высокий 15,56 %). Появление индивидов с относительно высокой заработной платой и высоким уровнем опасений потери работы обусловлено зоной «аномальной» нестабильности, феноменом, которая была выявлена в эмпирическом исследовании прекариата О.И. Шкаратана¹³⁵. Ответы относительно субъективной оценки благосостояния семьи также демонстрируют, что в среднем индивидам с высоким уровнем опасений потери работы денег не хватает даже на покупку

¹³⁵ 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. 107.

одежды и обуви (2,7 по 6 бальной шкале), а с низким (оценка 3,7) и средним (оценка 3,4) хватает на одежду, но не хватает на покупку крупной бытовой техники. Причина, по которой респондентам предлагалось оценить и свой уровень благосостояния в целом и указать сумму получаемой заработной платы только в университете заключается в том, что большинство из них имеют дополнительные источники дохода (стабильная/временная работа вне университета, пассивный доход), которые могут повлиять на общее экономическое положение. Однако между уровнем опасений потери работы и наличием/отсутствием дополнительных источников дохода никакой связи обнаружено не было. Так, постоянную работу вне университета имеют 29,03 % респондентов с низким уровнем опасений потери работы, 28,92 % со средним и 26,94 % с высоким уровнем опасений потери работы. При этом несколько отличаются причины, по которым индивиды выбирают множественную занятость. Среди респондентов с высоким уровнем опасений потери работы 48,40 % работают вне университета из-за неудовлетворенности уровнем заработной платы, среди респондентов со средним и низким уровнями опасений таковых оказалось 38,31 % и 37,63 % соответственно.

Таким образом, респонденты наиболее близкие к прекариату по субъективному признаку (высокий уровень опасений потери работы) по сравнению с другими группами (со средним и низким уровнем опасений потери работы) не только больше временных ресурсов затрачивают на выполнение работы, но и получают меньшую заработную плату, а также находятся в более бедственном материальном положении не смотря на наличие дополнительных источников дохода. Представленные результаты необходимо интерпретировать с позиции феномена, получившего название «ловушка прекарности» - ситуации, попадая в которую у индивида существенно снижаются шансы на получение стабильной работы и улучшения собственного материального благосостояния. Г. Стэндинг выделил достаточно большое количество таких «ловушек» - когда индивид вынужден соглашаться на низкооплачиваемую и низкостатусную работу из-за накопившихся долгов, стигмы делинквента (отбытие тюремного срока) и

т.д.¹³⁶. В отношении академического прекариата исследователи выделяют такую разновидность «ловушки нестабильности» как «hamster wheel of precarity». Это ситуация, когда индивиды, чье положение в университете нестабильно (трудоустроенные по временным контрактам или контрактам, предполагающим почасовую оплату труда) из-за низкой заработной платы вынуждены брать на себя дополнительную работу и не могут уделять достаточно времени проведению исследований и написанию научных статей (что могло бы увеличить их шансы на получение стабильной позиции). Кроме того, продолжительность работы в университете никак не влияет ни на стабильность положения индивида, ни на уровень его заработной платы (было обнаружено, что нестабильные работники в целом получают меньше, а стаж их работы в секторе высшего образования составляет в среднем 7,2 года). Данное положение нашло отражение и в результатах проведенного нами исследования, поскольку в среднем стаж работы в университете у каждой из трех выделенных групп (с высоким, средним и низким уровнем опасений потери работы) составил 8-10 лет. Также не было обнаружено связи с занимаемой должностью (среди всех трех групп существенно преобладают доценты). Однако, как уже было отмечено, связь между наличием дополнительной работы и уровнем опасений потери работы в университете не была обнаружена. Поэтому представляется необходимым дать несколько другое объяснение проявившемуся феномену «ловушки прекарности». Ощущение нестабильности собственного положения вынуждает индивидов уделять большое количество времени выполнению обязанностей, связанных с работой в университете, при этом такая самоэксплуатация не только не отражается на заработной плате, но также не позволяет уделять достаточно времени работе вне университета, которая могла бы повысить их материальное благосостояние.

«Стабильность уровня получаемой заработной платы». Заработная плата преподавателей/научных сотрудников высшей школы состоит из гарантированных (оклад) и переменных выплат (премии, стимулирующие надбавки, которые не являются фиксированными). В ситуации, когда большая часть заработной платы

¹³⁶ Standing G. Tertiary Time: The Precariat's Dilemma // Public Culture. 2013. Vol. 25, no. 1. P. 14.

является нестабильной, существует достаточно высокий риск ее потери, что может привести к существенному ухудшению материального положения индивида. У большинства респондентов (374) значительная часть заработной платы является нестабильной, поскольку зависит от грантов, премий, стимулирующих надбавок, временных дополнительных подработок, у 230 респондентов только небольшая часть заработной платы зависит от них, и только у 149 респондентов заработная плата полностью стабильна (67 респондентов затруднились ответить на данный вопрос). Среди респондентов, значительная часть заработной платы которых является нестабильной, преобладают научные сотрудники – 69,25 % (среди респондентов с небольшой частью нестабильной заработной платы – 49,57 %, среди респондентов со стабильной зарплатой – 34,90 %). Несмотря на то, что вопрос о том, к какой сфере деятельности (научной, педагогической, административной) относится занимаемая в университете должность, предполагал возможность выбора сразу нескольких вариантов ответа, зарплата большинства респондентов, занимающих только одну должность – научного сотрудника (74 респондента), является нестабильной 78,38 % (58 ответов). При этом, среди респондентов, занимающих исключительно педагогическую должность (333 респондента), индивидов с нестабильной заработной платой оказалось только 30,93 % (103 ответа). Это обусловлено тем, что финансирование исследований становится конкурсным, как отмечают некоторые респонденты: «...неизвестно пройдет ли твоя лаборатория конкурс на следующий год и будешь ли ты обеспечен работой», соответственно научные сотрудники оказываются в наиболее прекарном положении с точки зрения нестабильности уровня получаемой заработной платы.

Респонденты, у которых большая часть заработной платы является нестабильной и у кого нестабильна только небольшая ее часть, вкладывают личные денежные средства в работу в университете (86,1 % и 87,83 %), в среднем затрачивая на ее выполнение одинаковое время - работают более 8 часов в сутки только в рабочие дни (оценка 4,4 и оценка 4,2), и получая 20–25 тысяч в месяц (оценка 4,1). Несмотря на то, что они находятся в более уязвимом экономическом

положении, связи между стабильностью заработной платы и субъективным индикатором прекариатизации (уровень опасений потери работы) выявлено не было. Наоборот, респонденты со стабильной заработной платой несколько сильнее ощущают нестабильность своего положения (33,56 %), нежели респонденты у которых значительная (25,94 %) или небольшая (23,91 %) часть заработной платы является нестабильной. Так, они в среднем затрачивают на выполнение работы не более 8 часов в сутки в рабочие и часто выходные дни, меньше вкладывая своих личных денежных средств в ее выполнение (75,84 %), соответственно уровень получаемого ими материального вознаграждения несколько ниже – 15–20 тысяч рублей (оценка 3,7). Можно предположить, что в ситуации внедрения гибких систем оплаты труда в университете, увеличение переменной части дохода позволяет некоторым респондентам улучшать свое материальное положение, пусть и не на стабильной основе. Возможно поэтому у большинства респондентов возрастом 20–25 лет (всего 276) значительная часть заработной платы является нестабильной 67 % (185 ответов), 46 % (135 ответов) возрастом 35–50 лет (всего 289), 28 % (35 ответов) возрастом 50–65 лет (всего 125), 20 % (19 ответов) возрастом более 60 лет (63 всего).

Поскольку респондентам не был задан вопрос о том, является ли университет основным местом работы для них, для обозначения наличия нескольких мест работы, выполнения временной/разовой работы по договору, использован термин множественная занятость. Для большинства респондентов университет является единственным местом работы 47,56 %, примерно одинаковое количество респондентов имеют другую стабильную работу 28,41 % или выполняют временную работу вне университета 28,66 %. При этом 4,46 % респондентов (38 ответов) выбрали сразу несколько вариантов ответа – они и имеют стабильную работу вне университета и участвуют во временных проектах. Множественная занятость является индикатором того, что работа является прекарной, т.е. не может обеспечить экономическую безопасность. И действительно, главной причиной наличия множественной занятости является дополнительный заработок, необходимость которого обусловлена тем, что

зарплаты, получаемой в университете, не хватает на поддержания необходимого уровня жизни 40,85 %. Это подтверждается и свободными ответами респондентов: *«Ввиду того, что я работаю в сфере здравоохранения, моя зарплата не позволяет мне работать на одной работе, у меня их восемь...»*, *«На свою ЗП я не могу позволить содержать детей, она около 10 тысяч...а детей у меня двое»*, *«Обеспечение финансовой безопасности из-за постоянных оптимизаций в сфере высшего образования, связанных с сокращениями штатов»*.

В среднем заработная плата, получаемая в университете респондентами, имеющими дополнительную стабильную работу (здесь также учитывались ответы респондентов, выбравших несколько вариантов ответа – стабильная работа и участие во временных проектах), и респондентами, подрабатывающими на временных проектах (учитывались только выбравшие один вариант ответа), составляет 15–20 тысяч рублей (оценка 3,17 и 3,9), что немного ниже уровня заработной платы респондентов, не имеющих дополнительных источников дохода вне университета – 20–25 тысяч рублей (оценка 4,4). Благодаря дополнительным источникам дохода, общее материальное положение респондентов, имеющих стабильную работу и респондентов, участвующих во временных проектах, сопоставимо с материальным положением индивидов, занятых исключительно в университете (в среднем оценка 3,6/3,1/3,3 – хватает на покупку одежды и обуви, не хватает на покупку крупной бытовой техники).

Несмотря на то, что множественная занятость характерна для представителей креативного прекариата¹³⁷, ее наличие, безусловно, не позволяет причислить индивида к прекариату академическому. Множественная занятость свидетельствует о прекариатизации работы, вынуждая индивидов искать дополнительные источники дохода для обеспечения приемлемого уровня материального благосостояния. Кроме того, в случае с работниками системы высшего образования, дополнительная занятость не сопровождается появлением феномена под названием «статусный диссонанс», когда подработка индивидов

¹³⁷ Morgan G., Wood J., Nelligan P. Beyond the vocational fragments: Creative work, precarious labour and the idea of 'Flexploitation' // The Economic and Labour Relations Review. 2013. 24(3). P. 410.

является низкоквалифицированной (например, в сфере бытового обслуживания). У большинства респондентов, работа вне университета непосредственно связана с их основной специальностью – образованием 39,59 %, наукой 23,47 %, информационными технологиями 12,04 %, медициной 8,57 %.

В зарубежных исследованиях к академическому прекариату относят работников сферы высшего образования и науки, вовлеченных в атипичные трудовые отношения (неполная занятость, краткосрочные контракты на год, сессию, период выполнения исследовательского проекта). С позиции этого подхода, в данной работе к академическому прекариату будут причислены респонденты, трудоустроенные в университете на неполную ставку. Данная категория работников находится в наиболее уязвимом положении с позиции социальной защищенности (поскольку получают меньшую заработную плату, соответственно имеют меньшие пенсионные накопления, декретные выплаты, больничные и т.д.), а также подвергаются большей эксплуатации (выполняют больший объем работы за меньшую заработную плату по сравнению с занятыми на полную ставку).

Для того, чтобы определить существует ли связь между типом ставки и подверженностью различным аспектам прекариатизации были опрошены научные и педагогические работники высших учебных заведений г. Томска, как занятые на полный, так и на неполный тип ставки. Среди общего числа опрошенных – 820 респондентов, 501 респондент трудоустроен на полную ставку, а 319 на неполную (далее данные по каждой группе берутся за 100 %). Внутреннее совместительство в большей степени характерно для работающих на полную 45,11 % , нежели на неполную ставку 24,14 %. Респонденты с неполным типом ставки в среднем работают не более 8 часов в сутки в рабочие и часто в выходные дни (оценка 3,8), а уровень их заработной платы составляет 10–15 тысяч рублей (оценка 2,4), респонденты трудоустроенные на полную ставку в среднем работают более 8 часов в сутки только в рабочие дни (оценка 4,5) и получают 20–25 тысяч рублей в месяц (оценка 4,8). Однако сравнение данных по двум группам в соответствии с индикаторами прекариатизации показало

отсутствие сильных отличий между ними. За исключением того, что занятые на полную ставку чаще не имеют дополнительных источников дохода (53,09 %, из занятых на неполную 38,87 %), а также сильнее ощущают стабильность своего положения в университете (27,35 %, из занятых на неполную 15,36 %). Возможно, причина этого в том, что как отмечают некоторые исследователи, занятость на неполную ставку может считаться прекарной только если она является вынужденной, т.е. индивид хотел бы трудоустроиться на полную ставку, но такая возможность не предоставляется работодателем¹³⁸. Таким образом, возникает необходимость выделения и сравнения уже 3 групп: занятых на полную ставку, занятых на неполную ставку добровольно и вынужденно занятых на неполную ставку.

Из 319 респондентов, работающих на неполную ставку, 170 вынужденно выбрали такую форму занятости, 149 – добровольно (далее 100 %). Несмотря на то, что на вопрос о причинах работы на неполную ставку был задан только 319 респондентам (которые выбрали соответствующий тип ставки), на него было получено наибольшее количество свободных вариантов ответов - 26 (по сравнению с остальными вопросами закрытого типа). В них респонденты указывают причины, по которым они работают на неполную ставку: сокращение ставок в университете (9 ответов) *«Нет свободных ставок, те что есть руководство университета каждый год урезает»*, большой объем нагрузки на полную ставку (6 ответов) *«Я 4 года работала на полную ставку, слишком большая нагрузка..»*, низкий уровень заработной платы (3 ответа): *«Зарплата что за пол ставки, что за ставку - все равно маленькая»*, возраст (5 ответов): *«Работаю на меньшей ставке в силу возраста»*. Эти данные дублируются в закрытых вариантах ответа на данный вопрос. Очевидно, что вынужденная занятость на неполную ставку обусловлена тем, что возможность трудоустройства на полной основе не предоставляется университетом 170 ответов, но также несколько респондентов выбрали комбинированные

¹³⁸ Vosko L. F., MacDonald M., Campbell I. Gender and the Contours of Precarious Employment. London: Routledge. 2009. P. 195.

варианты (работа вне университета - 5 ответов, учеба – 4 ответа, собственное желание и семейные обстоятельства по 1 ответу). Наиболее частой причиной добровольной занятости на неполную ставку выступает наличие работы вне университета 61,07 %, затем учеба 16,77 %, собственное желание, не обусловленное дополнительной занятостью/обучением 16,11 %, и семейные обстоятельства 7,38 %. Поэтому только 26,85 % респондентов добровольно трудоустроенных на неполную ставку не имеют никаких дополнительных источников дохода, большинство же имеют стабильную работу вне университета 54,36 % или участвуют во временных проектах 24,16 %. При этом вынужденно занятые на неполную ставку находятся в более нестабильной позиции относительно дополнительных источников дохода, их ответы схожи с ответами респондентов, трудоустроенных на полную ставку. Так, фактически половина респондентов из обеих групп не имеет работы вне университета (49,41 % занятые вынужденно на неполную ставку, 53,09 % занятые на полную ставку), выполняют временные проекты (33,53 %–28,34 %), не имеют дополнительных источников дохода (20,59 %–23,35 %). Также нестабильность уровня заработной платы, получаемой в университете несколько больше характерна для вынужденно занятых на неполную ставку 59,41 %, чем занятых на полную 42,71 % или неполную ставку на добровольной основе 39,60 %.

По сравнению с другими группами, занятые на неполную ставку вынужденно наиболее сильно подвержены субъективному аспекту прекариатизации (опасения потери работы). 49,41 % из них ощущают сильную нестабильность собственного положения в университете (среди трудоустроенных на полную 21,16 %, добровольно на неполную 19,46 %), и только 7,65 % оценивают свое положение как стабильное (27,35 % трудоустроенных на полную, 24,16 % трудоустроенных на неполную). Соответственно, представители данной группы также находятся в ситуации «ловушки прекарности».

Как и занятые на полную ставку (45,91 %), занятые на неполную ставку вынужденно отмечают дисбаланс между работой и личной жизнью/досугом (47,65 %), а также вкладывают денежные средства для выполнения трудовых

обязанностей 85,88 % (занятые на полную ставку 88,47 %). Однако представители данной группы в большей степени не удовлетворены соотношением труда и получаемой заработной платой 47,06 % (среди занятых на полную 29,94 %, добровольно на неполную 27,52 %). Это объясняется тем, что вынужденно занятые на неполную ставку в среднем работают столько же (оценка 4,4, где 4 – я работаю более 8 часов в сутки только в рабочие дни, а 5 – более 8 часов в сутки в рабочие и иногда в выходные дни), сколько и занятые на полную ставку (оценка 4,5), а их уровень заработной платы составляет в среднем 10–15 тысяч рублей (оценка 2,7, занятые на неполную ставку добровольно получают в среднем менее 10 тысяч рублей, оценка 1,9).

Также, материальное положение вынужденно занятых на неполную ставку несколько хуже (оценка 2,7, где 2 – не хватает на покупку одежды, 3 – не хватает на покупку крупной бытовой техники, а 4 – не хватает на покупку автомобиля) положения занятых на полную ставку (оценка 3,5) и занятых на неполную ставку добровольно (оценка 3,4).

Таким образом, прослеживается сильная дифференциация между тремя группами. Несмотря на вовлеченность в атипичную форму занятости, добровольно трудоустроенных на неполную ставку нельзя отнести к академическому прекариату. Хотя получаемая ими заработная плата ниже прожиточного минимума, поддержание приемлемого уровня жизни достигается за счет наличия стабильной/временной работы вне университета. Кроме материального аспекта, среди причин множественной занятости, добровольно трудоустроенные на неполную ставку также отмечают более высокий статус/должность, который они занимают на работе вне университета 18,12 %, а также стремление построить карьеру в другой области 14,09 % (у занятых на неполную ставку вынужденно численность таких респондентов составила 4,12 % и 1,76 %, занятых на полную ставку 3,77 % и 5,86 % соответственно). Они в меньшей степени подвергаются субъективному аспекту прекариатизации (высокий уровень опасений потери работы), а также не ощущают дисбаланса между работой в университете и личной жизнью/досугом (только 17,45 % работа

в университете не позволяет уделять время личной жизни/досугу), работая в среднем не более 8 часов в сутки в рабочие и иногда в выходные дни (оценка 2,8). Можно предположить, что добровольная занятость на неполную ставку просто является стремлением адаптироваться к происходящим изменениям в системе высшего образования и науки, согласно которым экономическая небезопасность и нестабильность занятости постепенно становятся новой нормой.

Поскольку вынужденно занятые на неполную ставку подвергаются всем аспектам прекариатизации (высокий уровень опасений потери работы, нестабильность основного и дополнительного заработков, «ловушка прекарности») можно говорить о том, что именно их можно отнести к академическому прекариату. Вынужденно занятые на неполную ставку находятся в некотором смысле в промежуточном положении, ведь работая почти столько же, сколько и занятые на полную ставку, получают низкую зарплату, соизмеримую с зарплатой занятых на неполную ставку добровольно. Безусловно, академический прекариат не ограничивается данной категорией работников. В связи с массовым переходом от заключения бессрочных трудовых контрактов к долгосрочным (на срок три или пять лет) или краткосрочным (1 год), актуальным остается вопрос о том, является ли продолжительность контракта основанием для причисления к академическому прекариату. Не приведет ли рассмотрение данного фактора в качестве основного (и, по-сути, единственного, что характерно для исследований зарубежных ученых) индикатора к тому, что фактически всех работников системы высшего образования, за небольшими исключениями, можно будет причислить к академическому прекариату? Действительно, краткосрочные контракты свидетельствуют о том, что занятость университетских работников становится нестабильной, однако главная проблема заключается даже не в продолжительности трудового контракта, а в том, будет ли он перезаключен или нет. Поскольку вероятность возобновления трудовых отношений может зависеть от достаточно большого количества факторов (в том числе латентных и индивидуальных), выявляется необходимость проведения качественных исследований. Именно интервьюирование респондентов позволит определить

причины подверженности прекариатизации по субъективному признаку (опасения потери работы). Кроме того, практики найма в системе высшего образования и науки постоянно подвергаются различным изменениям (например, внедрение эффективного контракта), а типы трудовых контрактов варьируются в зависимости от конкретного университета. Это позволяет говорить о том, что в России академический прекариат еще находится на этапе своего становления.

Заключение

В ходе исследования была поставлена цель проанализировать специфику становления прекариата в контексте трансформации социальной структуры современного общества. В результате реализации данной цели были сделаны следующие выводы.

1. В исследовании было показано, что критика новизны прекариата как совокупности индивидов, вовлеченных в неустойчивые трудовые отношения, существовавшие на протяжении всей истории, базируется на одномерной концепции прекарной (неустойчивой) занятости, приравнивающей всех индивидов с атипичными формами занятости к прекариату. Установлено, что теория прекариата основывается на многомерной концепции прекарной (неустойчивой) занятости, согласно которой одним из индикаторов принадлежности к прекариату является ограниченный доступ к социальным гарантиям, связанным с трудом. В истории становления общества наемного труда выделяются три основных периода. В рамках первого трудовые отношения были нестабильными, преобладали временные, сезонные и краткосрочные формы занятости, а положение работников характеризовалось социальной незащищенностью. Главной чертой второго периода, датируемого 1945–1970 годами, является вовлечение в модель стандартных трудовых отношений большинства наемных работников. Модель стандартных трудовых отношений включает в себя полную занятость на основании бессрочного трудового договора, комплекс мер социальной защиты и социальных гарантий, а также семейную заработную плату. Установлено, что именно с конца 1970 годов, в третий период истории наемного труда происходит формирование прекариата. Оно было обусловлено деструкцией модели стандартных трудовых отношений, поскольку меры социальной защиты наемных работников, сформированные на этапе ее доминирования, не существовали ранее. Становление прекариата сопровождалось процессами феминизации экономики, в результате которых произошел трансфер «женского опыта существования» в сферу наемного труда, а также

распространение форм занятости, исторически связанных с женщинами и другими дискриминируемыми группами.

2. В исследовании было выявлено три основных подхода к определению статуса прекариата: прекариат как класс, страта, часть пролетариата. Представители последнего подхода в качестве главного основания критики прекариата как отдельной социальной общности используют теорию классов К. Маркса. Установлено, что с позиции простой поляризации классовой структуры, т.е. разделения общества на два основных класса, прекариат соответствует пролетариату. Представители обоих классов не обладают собственностью на средства производства, являются наемными работниками и подвергаются эксплуатации. Главное отличие пролетариата от прекариата, заключается в вовлеченности последних в систему прекарной (неустойчивой) занятости. Определено, что на современном этапе общественного развития прекариат занимает промежуточное положение между пролетариатом и люмпенпролетариатом. Из всех существующих взглядов на социальную структуру, понятие прекариата ближе к трактовке классов М. Вебера и его последователей, а также П. Бурдьё. Но с позиции данных теорий прекариат не может рассматриваться в качестве класса, поскольку его представители находятся в разных классовых ситуациях и обладают разным объемом культурного капитала. Попытки обоснования классового статуса прекариата на основании существующих взглядов на социальную структуру и классы приводят к исключению из него социальной группы молодых индивидов с высшим образованием и изменению оригинальной теории Г. Стэндинга.

3. Аргументировано, что возникновение новых классовых образований обусловлено переходом к постиндустриальному этапу общественного развития, в рамках которого из-за экономической переориентации с производства товаров на предоставление услуг, рабочий класс перестает быть центральным элементом социальной структуры. Установлено, что, несмотря на общность причин возникновения прекариата и креативного класса, и их дифференцированное положение в социальной иерархии, данные классовые образования не

формируется одновременно на разных уровнях социальной структуры. Выделены теоретические основания концепции креативного класса Р. Флориды: прогностическое направление в исследовании постиндустриального общества, согласно которому появляется информационный тип социальной стратификации, в совокупности с теорией справедливой меритокретии Д. Белла позволяет исследователю делать прогноз относительно интенсификации процессов восходящей социальной мобильности. Р. Флорида также продолжает традицию осмысления precarious (неустойчивой) занятости как положительного явления. Главное противоречие между теориями обнаруживается в выделении их авторами разных классовообразующих критериев. Если концепция прекариата полностью не соответствует ни одной из существовавших до ее возникновения классовых теорий, то концепция креативного класса основывается на теориях, рассматривающих класс как профессиональную группу. В результате простого взаимного наложения моделей социальных структур было определено, что с позиции теории Р. Флориды, только одна из социальных групп входящих в прекариат может быть соотнесена с обслуживающим классом. С позиции теории Г. Стэндинга, в зависимости от степени стабильности трудовой занятости, представителей креативного класса можно отнести либо к сариату, либо к классу профессионалов. В результате сравнения работ Р. Флориды и Г. Стэндинга было определено, что взаимосвязанность процессов возрастания креативности и усиления нестабильности положения наемных работников приводит к появлению социальной группы, становление которой не было отражено ни в одной из двух теорий.

Выработано понятие креативного прекариата, как входящей в класс прекариат социальной группы, представители которой, обладая профессиональной принадлежностью к креативным сферам деятельности, имеют невостребованную в рамках рыночной ситуации специальность, а также вовлечены в систему precarious (неустойчивой) занятости. Определено, что если представители рабочего класса вытесняются в прекариат из-за процессов автоматизации производства, то работники креативного труда примыкают к

прекариату из-за статусного диссонанса и специфической мотивации к труду. Это демонстрирует парадоксальность ситуации транзита, в которой постматериальные ценности формируются в условиях невысокого качества жизни и становятся препятствием социальной успешности.

4. В результате проведенного исследования были установлены условия и причины формирования академического прекариата как подгруппы прекариата креативного. Прекариатизация работников высшего образования и науки обусловлена внедрением конкурентной системы финансирования, в рамках которой гранты становятся основным источником дохода. Переход к менеджериализму в совокупности с информатизацией образования способствует трансформации традиционной иерархии ролей в университете. В результате массивности высшего образования его значимость как одного из лифтов социальной мобильности снижается. Институционализированная форма культурного капитала утрачивает свою дефицитность и в контексте рыночной ситуации снижается возможность ее конвертации в объективизированную форму капитала экономического. В совокупности основные направления трансформаций системы высшего образования взаимообуславливают включение в прекариат представителей двух социальных групп: молодых выпускников высших учебных заведений и академических работников.

На основании комплекса критериев прекарной (неустойчивой) занятости было выявлено общее усиление нестабильности занятости академических работников в университетах г. Томска. Определено, что подверженность субъективному аспекту прекариатизации (высокий риск потери работы) интенсифицирует неудовлетворенность работой в университете в целом и соотношением получаемой заработной платы/ трудовых затрат в частности. Выявлена специфическая «ловушка прекарности», способствующая закреплению работников университета в неустойчивом и экономически уязвимом положении. Научные сотрудники из-за нестабильности уровня получаемой заработной платы в наибольшей степени подвержены экономическому аспекту прекариатизации. Выявлена связь между типом ставки, причинами выбора атипичной занятости и

степенью подверженности прекариатизации. Самостоятельный выбор нестандартной формы занятости является формой стратегии социального выживания в ситуации интенсификации нестабильности трудового положения и экономической небезопасности в рамках высших учебных заведений. Определено, что к прекариату по своим характеристикам наиболее близки вынужденно занятые на неполную ставку в университете.

Ввиду того, что одним из главных направлений трансформации системы высшего образования и науки становится внедрение «эффективного контракта», стабильность занятости в университете начинает определяться большим количеством объективных и субъективных факторов, которые могут быть проанализированы с позиции теории капиталов П. Бурдьё. Поэтому перспективным представляется дальнейшее проведение качественных исследований для выявления данных факторов на специфику прекариатизации академических работников.

Список использованной литературы

1. Абрамов Р. Н. Рабочее время и ролевые напряжения сотрудников современного российского университета / Р. Н. Абрамов, И. А. Грузднев, Е. А. Терентьев // Вопросы образования. – 2017. – №1. – С. 88–111.
2. Балацкий Е. В. Истощение академической ренты / Е. В. Балацкий // Мир России. Социология. Этнология. 2014. – № 3. – С. 150–174.
3. Бауман З. Индивидуализированное общество / З. Бауман. М.: Логос. 2005. 390 с.
4. Бейзеров В. А. Основные тенденции развития систем высшего образования в начале XXI века / В. А. Бейзеров // Экономика образования. – 2014. – №2. – С. 31–37.
5. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл. М.: Академия. 2004. 788 с.
6. Бирюков А. А. Появление прекариата или возвращение пролетариата? (О книге Гая Стэндинга «Прекариат – новый опасный класс») / А. А. Бирюков // Социологические исследования. – 2015. – № 10. – С. 158–162.
7. Бобова Л. А. Мануэль Кастельс: влияние сетевого общества на характер социальных коммуникаций / Л. А. Бобова // Вестник МГИМО – Университета. – 2013. – № 5. – С. 213–220.
8. Бондаренко С. В. Информационная стратификация в информационном обществе / С. В. Бондаренко // Информационное общество. – 2000. – №6. – С. 33–39.
9. Боровская М. А. Эффективный контракт в системе стимулирования научно-педагогических работников / М. А. Боровская, М. А. Масыч, И. К. Шевченко // Высшее образование в России. – 2013. – № 5. – С. 13–20.
10. Бочаров В. Ю. Проблематизация социального государства. Рецензия на книгу. Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда/ В. Ю. Бочаров // Журнал исследований социальной политики. – 2011. – Т. 9, № 1. – С. 129–137.

11. Бузгалин А. В. Поздний капитализм: капитал, рабочий, креатор / А. В. Бузгалин // Свободная мысль. – 2014. – № 1. – С. 135–146.
12. Бузгалин А. В. Так что же такое постиндустриальный капитализм? / А. В. Бузгалин // Свободная мысль. – 2007. – №4. – С. 191–204.
13. Бурдьё П. Социология социального пространства. /П. Бурдьё. М.: Институт экспериментальной социологии. 2007. 288 с.
14. Вебер М. Основные понятия стратификации / М. Вебер // Социологические исследования. – 1994. – № 5. – С. 147–156.
15. Вострокнутов Е. В. Появление прекариата – новая тенденция к изменению социальной структуры общества (обзор результатов исследований современных социологов) / Е. В. Вострокнутов, Л. И. Найденова, Н. В. Осипова // Сервис в России и за рубежом. – 2016. – № Т. 10, №9 (70). – С. 88–97.
16. Гашимова С. С. Профессиональная идентичность и профессиональное самоопределение личности / С. С. Гашимова // Актуальные проблемы социологии молодежи, культуры, образования и управления: материалы всероссийской научно-практической конференции. Екатеринбург, 28 февраля 2014 г. – Екатеринбург, 2014. – Т. 1. – С. 49–53.
17. Голенкова З. Т. Прекариат как новая группа наёмных работников / З. Т. Голенкова, Ю. В. Голиусова // Уровень жизни населения регионов России. – 2015. – № 1 (195). – С. 47–57.
18. Гэлбрейт Дж. К. Новое индустриальное общество. Избранное / Дж. К. Гэлбрейт. М.: Эксмо, 2008. 1200 с.
19. Демидова М. В. Социальная стратификация в условиях символического капитализма: философский подход / М. В. Демидова // Известия Томского политехнического университета. – 2014. – Т. 325, № 6. – С. 75–80.
20. Дэвис К., Мур У. Некоторые принципы стратификации // Социальная стратификация / Под ред. С. А. Белановского. М.: ИНП РАН. 1992. – Вып. I. – С. 160–177.

21. Жвйтиашвили А. Ш. Классы в западной социологии: поиски концептуализации / А. Ш. Жвйтиашвили // Социологический журнал. – 2016. – Т. 22, № 3. – С. 32–48.
22. Жвйтиашвили А. Ш. Нестабильная занятость и социальное неравенство: западный опыт / А. Ш. Жвйтиашвили // ИНТЕР. – 2016. – Т. 1, № 11. – С. 16–26.
23. Иванова Н. Л., Попова Е. П. Профессионалы и проблема внедрения инноваций в вузе / Н. Л. Иванова, Е. П. Попова // Вопросы образования. – 2017. – № 1. – С. 184–206.
24. Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда / Р. Кастель. СПб. Алтейя. 2009. 574 с.
25. Кастельс М. Информационная эпоха. Экономика, общество и культура / М. Кастельс. М.: ГУ ВШЭ. 2000. 607 с.
26. Куценко О. Д. Общество неравных / О. Д. Куценко. Харьков: Изд-во Харьковск. гос. ун-та им. В.Н.Каразина. 2000. 240 с.
27. Мертон Р. К. Эффект Матфея в науке, II: накопление преимуществ и символизм интеллектуальной собственности / Р. К. Мертон // THESIS. – 1993. – № 3. – С. 256–276.
28. Наумова Е. И. Дематериализация капитализма: общественный интеллект и прекариат / Е. И. Наумова // Вестник СПбГУ. – 2016. – Сер. 17, вып. 1. – С. 45–52.
29. Немова О. А. Прекариатизации сознания россиян как социально - демографическая угроза / О. А. Немова, Т. В. Свадьбина // Гуманитарные, социально – экономические и общественные науки. – 2017. – №3. – С. 105–108.
30. Новак Д. Е. Социологическая теория Эрика Райта: концепция классовой структуры, эксплуатации и противоречивых классовых позиций / Д. Е. Новак // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. – 2008. – №4. – С. 10–20.
31. Панов А. М. Неустойчивая занятость: концептуализация понятия и критерии оценки [Электронный научный журнал] // Вопросы территориального

развития. 2016. Вып. 3 (33). URL: <http://vtr.vscc.ac.ru/article/1894/full> (дата обращения: 15.05.2018).

32. Полякова Н. Л. Новые горизонты теории общества начала XXI в.: от постиндустриализма к неокapитализму / Н. Л. Полякова // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 2016. – № 2. – С. 83–115.

33. Прохоров Д. В. Место категории «средний класс» в исследованиях социальной структуры западного общества / Д. В. Прохоров // Вестник Самарского государственного университета. – 2011. – № 10 (91). – С. 82–88.

34. Райт Э. О. Марксистские концепции классовой структуры / Э. О. Райт // Рубеж. – 2000. – № 15. – С. 36–85.

35. Роговская Н. И. Альтернативные подходы к рассмотрению природы социального неравенства / Н. И. Роговская // Омский научный вестник. – 2003. – №1 (22). – С. 5-7.

36. Рождественская Е. Ю. Академическая женская карьера в европейском контексте: балансы и дисбалансы жизни и труда [Электронный ресурс] // Материалы XIX Апрельской международной конференции по проблемам развития экономики и общества, НИУ ВШЭ. 10-13 апреля 2018, Москва. URL: <https://mse.msu.ru/wp-content/uploads/2018/05/programma.pdf> (дата обращения: 02.06.2018).

37. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс / Г. Стэндинг. М.: Ад Маргинем Пресс. 2014. 328 с.

38. Тартаковская И. Н. Женственность прекарности / И. Н. Тартаковская // ИНТЕР. – 2017. – Т. 1, № 14. – С. 45–53.

39. Тоффлер Э. Метаморфозы власти / Э. Тоффлер. М.: ООО «Издательство АСТ». 2003. 669 с.

40. Тоффлер Э. Шок будущего / Э. Тоффлер. М.: АСТ. 2002. 557 с.

41. Тощенко Ж. Т. Прекариат – новый социальный класс / Ж. Т. Тощенко // Социологические исследования. – 2015. – № 6. – С. 3–13.

42. Тощенко Ж. Т. От пролетариата к прекариату (о возникновении нового класса) / Ж. Т. Тощенко // Журнал Белорусского государственного университета. Социология. – 2017. – № 3. – С. 95–101.
43. Флорида Р. Креативный класс. Люди, которые создают будущее/ Р. Флорида. М.: Манн, Иванов и Фербер. 2016. 420 с.
44. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее / Р. Флорида. М.: Классика – XXI. 2007. 421 с.
45. Шкаратан О. И., Карачаровский В. В., Гасюкова Е. Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994 – 2013) / О. И. Шкаратан, В. В. Карачаровский, Е. Н. Гасюкова // Социологические исследования. – 2015. – №12. – С. 99–110.
46. Allen K. The Precariat: New Class or Bogus Concept/ K. Allen // Irish Marxist Review. – 2014. – Vol. 3, № 9. – P. 43–53.
47. Bauer L. B. Permanently precarious? Contingent academic faculty members, professional identity and institutional change in Québec universities/ L. B. Bauer. Master's thesis, Concordia University. 2011. 145 p.
48. Beck U. The Brave New World of Work / U. Beck. Oxford: Polity Press. 2000. 202 p.
49. Betti E. Gender and Precarious Labor in a Historical Perspective: Italian Women and Precarious Work between Fordism and Post-Fordism / E. Betti // International Labor and Working-Class History. – 2016. – No. 89. – P. 64–83.
50. Bozzon R. Work-life interferences in the early academic career stages: The case of precarious researchers in Italy / R. Bozzon, A. Murgia, B. Poggio, E. Rapetti // European Educational Research Journal. – 2017. – 16 (2-3). – P. 332–351.
51. Braga R. On Standing's A Precariat Charter: Confronting the Precarisation of Labour in Brazil and Portuga / R. Braga // Global Labour Journal. – 2016. – 7(2). – P. 148–159.
52. Burgess J. The Nature and Dimensions of Precarious Employment in Australia / J. Burgess, I. Campbell // Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work. – 1998. – Vol. 8, is. 3. – P. 5–21.

53. Casas-Cortés M. A Genealogy of Precarity: A Toolbox for Rearticulating Fragmented Social Realities in and out of the Workplace / M. Casas-Cortés // *Rethinking Marxism: A Journal of Economics, Culture & Society*. – 2014. – Vol. 26, is. 2. – P. 206–226.
54. Courtois A. Precarity in the Ivory Cage: Neoliberalism and Casualisation of Work in the Irish Higher Education Sector / A. Courtois, T. O’Keefe // *Journal of Critical Policy Studies*. – 2015. – 13(1). – P. 43–66.
55. Cranford C. J. The Gender of Precarious Employment in Canada / C. J. Cranford, L. F. Vosko, N. Zukewich // *Relations industrielles / Industrial Relations*. – 2003. – Vol. 58, no. 3. – P. 454–482.
56. Cunningham S. Creative industries, its critics, and some answers / S. Cunningham // *Ekonomiaz*. – 2011. – Vol. 78(3). – P. 47–60.
57. Desperak I. Un-grateful slave. Gender dimension of 'dangerous new class' of precariat // *Revolutions: Global Trends & Regional Issues*. – 2013. – Vol. 1, is. 1. – P. 122–133.
58. Devinatz V. G. Introduction to Slave-Like Conditions: Abuse of Foreign Workers in Canada // *Employee Responsibilities and Rights Journal*. – 2015. – Vol. 27, is. 3. P. 231–232.
59. de Peuter G. Beyond the Model Worker: Surveying a Creative Precariat / G. de Peuter // *Culture Unbound: Journal of Current Cultural Research*. – 2014. – Vol. 6, is. 1. – P. 263–284.
60. Entorf H. *Crime in Europe: Causes and Consequences*/ H. Entorf, H. Spengler. Berlin: Springer Science & Business Media. 2002. 235 p.
61. Featherstone M. *Planet Utopia: Utopia, Dystopia, and Globalisation* / M. Featherstone. London: Routledge. 2017. P. 260.
62. Fischer C. Moral Musings on Philosophy, Gender, and the Academic Precariat / C. Fischer // *APA Newsletter on Feminism and Philosophy*. – 2013. – Vol. 12, № 2. – P.15–17.
63. Florida R. Cities and Creative Class / R. Florida // *City and Community*. – 2003. – Vol. 2, is. 1. – P. 3-19.

64. Frase P. The Precariat: A Class or a Condition? / P. Frase // *New Labor Forum*. – 2013. – Vol. 22, no. 2. – P. 11–14.
65. Fudge J. Gender, Segmentation and the Standard Employment Relationship in Canadian Labour Law, Legislation and Policy / J. Fudge, L. F. Vosko // *Economic and Industrial Democracy*. – 2001. – Vol. 22, is. 2. – P. 271–310.
66. Fudge J. Precarious work, women and the new economy: the challenge to legal norms / J. Fudge, O. Rosemary. Hart publishing. Oxford. 2006. 401 p.
67. Gill R. Cool, creative and egalitarian? Exploring gender in project-based new media work / R. Gill // *Information and Communication Studies*. – 2002. – Vol. 5(1). – P. 70–89.
68. Gill R. Academics, Cultural Workers and Critical Labour Studies / R. Gill // *Journal of Cultural Economy*. – 2014. – 7:1. – P. 12-30.
69. Hannif Z. N. When non-standard work becomes precarious: Insights from the New Zealand call centre industry / Z. N. Hannif, F. Lamm // *The International Review of Management Studies*. – 2005. – Vol. 16, is. 3. – P. 324–350.
70. Hanson S. Small Towns, Austere Times: The Dialectics of Deracinated Localism/ S. Hanson. New Alresford: John Hunt Publishing. 2014. 181 p.
71. Hawkins H. Creativity (Key Ideas in Geography) / H. Hawkins. London: Routledge, 2016. P. 408.
72. Healy K. What's New for Culture in the New Economy/ K. Healy // *Journal of Arts Management, Law, and Society*. – 2002. – Vol. 32. – P. 86–103.
73. Hewison K. Precarious work / K. Hewison // In: Edgell S., Gottfried H., Granter E. (eds) *The SAGE Handbook of Sociology of Work and Employment*. London: Sage. 2016. P. 428–443.
74. Jonna R. J. Marx's Theory of Working-Class Precariousness: Its Relevance Today / R. J. Jonna, J. B. Foster // *Alternate Routes: A Journal of Critical Social Research*. – 2016. – Vol. 27. – P. 21–45.
75. Kalleberg A. Nonstandard Employment Relations: Part – Time, Temporary and Contract Work / A. Kalleberg // *Annual Review of Sociology*. – 2000. – Vol. 26. – P. 341–365.

76. Kalleberg A. L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition // *American sociological review*. – 2009. – Vol. 74. – P. 1–22.
77. Leschke J. Precarious employment in the public and private sectors: comparing the UK and Germany / J. Leschke, M. Keune // *European Economic and Employment Policy*. – 2008. – No. 1. – P. 2–12.
78. Linden M. San Precario: A New Inspiration for Labor Historians. Article / M. Linden // *Labor Studies in Working-Class History of the Americas*. – 2014. – Vol. 11(1). – P. 9–21.
79. Littler J. Meritocracy as plutocracy: the marketising of ‘equality’ within neoliberalism / J. Littler // *New Formations: a journal of culture/theory/politics*. – 2013. Vol. 80–81. – P. 52–72.
80. Lopes A. Precarious pedagogies? The impact of casual and zero-hour contracts in Higher Education/A. Lopes, I. Dewan // *Journal of Feminist Scholarship*. – 2014. – 7 (8). – P. 28-42.
81. Markey R. Gender, Part-time Employment and Employee Participation in Australian Workplaces / R. Markey, A. Hodgkinso, J. Kowalczyk // *Employee Relations*. – 2002. – Vol. 24, is. 2. – P. 129-150.
82. Mauri C. J. “The Precariat, Ph.D”’: Relating Standing’s notion to contingent academic labour / C. J. Mauri / *Proceedings of The Australian Sociological Association Conference, Cairns, 23-26 November 2015*. – Cairns, 2015. – P. 1–6.
83. Mayhew C. The Relationship between Precarious Employment and Patterns of Occupational Violence: Survey Evidence from Thirteen Occupations / C. Mayhew, M. Quinlan // *Health Effects of the New Labour Market*. Boston. Springer. 2002. P. 183–207.
84. Mellander C. The rise of skills: Human capital, the creative class and regional development/ C. Mellander, R. Florida // *In Handbook of regional science*. Parise: Springer Verlag. 2004. P. 317–329.
85. Morini C. Life put to work: Towards a life theory of value / C. Morini, A. Fumagalli // *Ephemera: theory & politics in organization*. – 2010. – Vol. 10 (3/4). – P. 234–252.

86. Morgan G. Beyond the vocational fragments: Creative work, precarious labour and the idea of 'Flexploitation'/ G. Morgan, J. Wood, P. Nelligan // *The Economic and Labour Relations Review*. – 2013. – 24(3). – P. 397–415.
87. Morini C. The feminization of labour in cognitive capitalism / C. Morini // *The feminization of labor in cognitive capitalism. Feminist Review*. – 2007. – Vol. 87. – P. 40–59.
88. Moss G. *Artistic Enclaves in the Post-Industrial City: A Case Study of Lawrenceville Pittsburgh* / G. Moss. Springer. 2017. 110 p.
89. Münch R. *Academic Capitalism: Universities in the Global Struggle for Excellence*/ R. Münch. New York: Routledge. 2014. 296 p.
90. Munck R. The Precariat: a view from the South /R. Munch// *Third World Quarterly*. – 2013. – Vol. 34, no. 5. – P. 747–762.
91. Neilson B. Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception / B. Neilson, N. Rossiter // *Theory, Culture & Society*. – 2008. – Vol. 25(7–8). – P. 51–72.
92. Nienhueser W. Flexible Work = Atypical Work = Precarious Work? Introduction to the Special Issue / W. Nienhueser // *Management revue*. – 2005. – Vol. 16, no. 3. – P. 299–303.
93. Nöbauer H. Affective landscapes in academia: emotional labour, vulnerability, and uncertainty in late-modern academic work / H. Nöbauer // *Work Organisation and Emotion*. – 2012. – Vol. 5, no. 2. – P. 132–144.
94. Olsthoorn M. Measuring Precarious Employment: A Proposal for Two Indicators of Precarious Employment Based on Set-Theory and Tested with Dutch Labor Market-Data / M. Olsthoorn // *Social Indicators Research*. – 2014. – Vol. 119, is. 1. – P. 421–441.
95. Palmer D. B. Reconsiderations of class: precariousness as proletarianization / D. B. Palmer // *Socialist Register*. – 2014. – Vol. 50. – P. 40–62.
96. Paret M. Precarious Class Formations in the United States and South Africa / M. Paret // *International Labor and Working Class History*. – 2016. – Vol. 89. – P. 80–106.

97. Payne G. Models of Contemporary Social Class: the Great British Class Survey // *Methodological Innovations Online*. – 2013. – Vol. 8, is. 1. – P. 3–17.
98. Peekhaus W. Digital Content Delivery in Higher Education: Expanded Mechanisms for Subordinating the Professoriate and Academic Precariat / W. Peekhaus // *International Review of Information Ethics*. – 2014. – Vol. 21. – P. 58-63.
99. Polkowska D. Precariat: Contemporary Face of Labour Relations / D. Polkowska // *Warsaw Forum of Economic Sociology*. – 2016. – Vol. 7:1(13). – P. 27–41.
100. Porta D. The New Social Division Making and Unmaking Precariousness / D. Porta [at all]. Basingstoke: Palgrave Macmillan. 2015. 309 p.
101. Pratt A. C. Hot Jobs in Cool Places. The Material Cultures of New Media Product Spaces: The Case of South of the Market, San Francisco / A. C. Pratt // *Information, Communication & Society*. – 2011. – Vol. 5, is. 1. – P. 27–50.
102. Precarious work in higher education: a snapshot of insecure contracts and institutional attitudes. Результаты исследования прекарной занятости академических работников, проведенного независимым профсоюзом работников высшего образования Великобритании. 14 April 2016 [Электронный ресурс]. URL: https://www.ucu.org.uk/media/7995/Precarious-work-in-higher-education-a-snapshot-of-insecure-contracts-and-institutional-attitudes-Apr-16/pdf/ucu_precariouscontract_hereport_apr16.pdf (дата обращения: 26.02.2018).
103. Rab K. Precariat and precarious work as negative factors affecting sustainable development / K. Rab, L. Rab // *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie*. – 2015. – № 81. – P. 167–174.
104. Reay D. Cultural capitalists and academic habitus: Classed and gendered labour in UK higher education / D. Reay // *Women's Studies International Forum Volume*. – 2004. – Vol. 27, is. 1. – P. 31–39.
105. Rodgers G. Precarious work in Western Europe: The state of the debate / G. Rodgers, J. Rodgers // *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*. International Institute for Labour Studies, Free University of Brussels, 1989. 301 p.

106. Ryan S. Casual academics: a new public management paradox / S. Ryan, J. Connell, J. Burgess // *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work.* – 2017. – Vol. 27, is. 1. – P. 56–72.

107. Ryan S. Casual Academic Staff in an Australian University: Marginalised and excluded / S. Ryan, J. Burgess, J. Connell, E. Groen // *Tertiary Education and Management.* – 2013. – Vol. 19, is. 2. – P. 161–175.

108. Savage M. A new model of social class? Findings from the BBC's Great British Class Survey experiment / M. Savage [at all.] // *Sociology.* – 2013. – 24 (2). – P. 219–250.

109. Scully B. Precarity North and South: A Southern Critique of Guy Standing / B. Scully // *Global Labour Journal.* – 2016. – Vol. 7(2). – P. 160 –173.

110. Seymour R. We Are All Precarious – On the Concept of the “Precariat” and its Misuses, 2012. [Электронный ресурс]. URL: http://www.newleftproject.org/index.php/site/article_comments/we_are_all_precarious_on_the_concept_of_the_precariat_and_its_misuses (дата обращения: 26.02.2018).

111. Sheppard J. Class, capital, and identity in Australian society/ J. Sheppard, N. Biddle // *Australian Journal of Political Science Pages.* – 2017. – Vol. 52, is: 4. – P. 500-516.

112. Simbürger E. Taxi Professors: Academic Labour in Chile, a Critical-Practical Response to the Politics of Worker Identity /E. Simbürger, M. Neary // *Workplace.* – 2016. – No. 28. – P. 48–73.

113. Standing G The Precariat: From Denizens to Citizens? /G. Standing // *Polity.* – 2012. – Vol. 44, № 4. – P. 588–608.

114. Standing G. A Precariat Charter, From Denizens to Citizens. London: Bloomsbury. 2014. 403 p.

115. Standing G. Global Feminization Through Flexible Labor / G .Standing// *World Development.* – 1989. – Vol. 17, is. 7. – P. 1077–1095.

116. Standing G. Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited / G. Standing // *World Development.* – 1999. – Vol. 27, no. 3. – P. 583–602.

117. Standing G. Precariat, education and technologies: Towards a global class identity /G. Standing, P. Jandric // *Policy Futures in Education*. – 2015. – Vol. 13(8). – P. 990–994.
118. Standing G. Tertiary Time: The Precariat’s Dilemma /G. Standing // *Public Culture*. – 2013. – Vol. 25, no. 1. – P. 5–23.
119. Standing G. The Precariat, Class and Progressive Politics: A Response / G. Standing // *Global Labour Journal*. – 2016. – Vol. 7(2). – P. 189–200.
120. Standing G. Understanding the Precariat through Labour and Work/G. Standing // *Development and Change*. – 2014. – Vol. 45, is. 5. – P. 963-980.
121. Standing G. Why the Precariat is not a “Bogus Concept” [Электронный ресурс] // *Open Democracy*, March 4. Available online at <http://www.opendemocracy.net/print/79901> (accessed 28 April 2016).
122. Standing G. *Work after Globalization. Building Occupational Citizenship* /G. Standing. Cheltenham, UK, and Northampton, MA, USA. Edgar Elgar. 2009. 366 p.
123. Stier H. Women’s Part-Time Employment and Gender Inequality in the Family /H. Stier // *Journal of family issues*. – 2000. – Vol. 21, no. 3. – P. 390–410.
124. Thoburn N. Difference in Marx: the lumpenproletariat and the proletarian unnamable / N. Thoburn // *Economy and Society*. – 2002. – Vol. 31, № 3. – P. 434–460.
125. Touraine A. *The Post-Industrial Society. Tomorrow’s Social History: Classes, Conflicts and Culture in the Programmed Society* / A. Touraine. N.Y.: Random House. 1971. 244 p.
126. Vogt K C. The concept of the work situation in class analysis / K. C. Vogt // *Current Sociology*. – 2017. – Vol. 2. – P. 1–18.
127. Vosko L. F. *Gender and the Contours of Precarious Employment* / L. F. Vosko, M. MacDonald, I. Campbell. London: Routledge. 2009. 283 p.
128. Vosko L. F. *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada* / L. F. Vosko. Montréal. McGill-Queen’s University Press. 2006. 485 p.
129. Wacquant L. Territorial stigmatization in the age of advanced marginality / L. Wacquant // *Thesis Eleven*. – 2007. – № 91. – P. 66–77.

130. Wright E. O. Is the Precariat a Class? / E. O. Wright // *Global Labour Journal*. – 2016. 7(2). – P. 123–135.

131. Wright E. O. *Understanding class* / E. O. Wright. London: Verso. 2015. 260 p.

Приложение А

Программа исследования

Ряд исследователей, изучающих современное состояние общества и его социальную структуру, а также прогнозирующих дальнейшие направления их развития, рассматривают принадлежность к профессиям умственного труда в качестве одного из гарантов социальной успешности и препятствий нисходящей социальной мобильности. Однако на сегодняшний день общемировые тенденции трансформации трудовых процессов, выражающиеся преимущественно в повсеместном распространении неустойчивой занятости, начинают затрагивать и работников системы высшего образования и науки. Более того, зарубежные исследователи обнаруживают, что область высшего образования и науки становится одной из самых прекарных, т.е. индивиды, вовлеченные в нее, подвергаются опасности включения в новый класс – прекариат. В отечественной науке проблеме прекариатизации академических работников не уделяется должного внимания. Существенное влияние на специфику процесса прекариатизации оказывает социокультурные аспекты его локализации.

Поэтому проблема исследования может быть сформирована в форме вопроса: какова специфика прекариатизации научных и педагогических работников высших учебных заведений г. Томска?

Цель – проанализировать специфику прекариатизации научных и педагогических работников высших учебных заведений г. Томска.

Объектом данного исследования будет являться прекариатизация научных и педагогических работников высших учебных заведений г. Томска.

Предмет – факторы, влияющие на прекариатизацию научных и педагогических работников.

Задачи:

1. Изучить степень подверженности различным аспектам прекариатизации.
2. Проанализировать связь между типом ставки и степенью подверженности прекариатизации.

Интерпретация основных понятий:

Прекариатизация – процесс вовлечения индивидов в систему прекарной (неустойчивой) занятости, усиление нестабильности положения работников.

Эмпирическая интерпретация:

Эмпирические признаки прекариатизации:

Стабильность занятости в университете – ощущение стабильности собственного положения, уровень опасений потери работы.

Стабильность получаемой заработной платы – степень зависимости уровня заработной платы от переменных выплат (премии, стимулирующие надбавки, гранты, которые не являются фиксированными).

Множественная занятость – выполнение работы помимо университета.

Операционализация:

Стабильность занятости в университете определяется посредством самооценки респондентов устойчивости своего положения и вероятности сокращения/увольнения.

Факторы, влияющие на стабильность занятости в университете:

- тип ставки (полная или неполная),
- количество совмещаемых должностей в университете,
- должность и ее тип (научная/педагогическая),
- области науки (гуманитарные, естественные, технические),
- ученая степень,
- стаж работы.

Стабильность заработной платы выявляется через определение степени зависимости уровня заработной платы от переменных выплат.

Факторы, влияющие на стабильность заработной платы в университете:

- должность и ее тип (научная/педагогическая),
- тип ставки (полная или неполная).

Множественная занятость определяется прямым вопросом о наличии работы вне университета.

Факторы, влияющие на множественную занятость:

- тип ставки (полная или неполная),
- низкий уровень заработной платы.

Гипотезы:

1. В целом уровень прекариатизации научных и педагогических работников будет невысоким.
2. На стабильность положения в университете наиболее сильно будет влиять: тип ставки (полная/неполная) и стаж работы.
3. У большинства научных сотрудников уровень заработной платы будет нестабильным.
4. Множественная занятость будет характерна в большей степени для занятых на неполный тип ставки.

Определение и обоснование вида выборки

Объем выборки: 820 респондентов. Тип выборки: невероятностная стихийная выборка. Единица наблюдения: преподаватели и научные сотрудники. География: высшие учебные заведения г. Томска (Национальный исследовательский Томский государственный университет, Национальный исследовательский Томский политехнический университет, Томский государственный педагогический университет, Сибирский государственный медицинский университет, Томский государственный архитектурно-строительный университет, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники). Использование невероятностной стихийной выборки было обусловлено отсутствием полной информации о генеральной совокупности. Не удалось установить точную численность преподавателей и научных сотрудников высших учебных заведений г. Томска. На официальном сайте Томскстата представлены только данные о занятых в сфере образования в целом¹³⁹.

Методы и техника исследования:

Основным методом сбора информации является опрос, инструментом исследования – анкета.

¹³⁹ http://tmsk.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tmsk/resources/940be3004fe6fb03abd5efd8c740ec4f/exp_hisl_03.pdf

Приложение Б

Анкета

Уважаемые коллеги, просим вас принять участие в исследовании специфики условий работы педагогических и научных сотрудников системы высшего образования. Опрос полностью анонимен, все ответы будут использованы в обобщенном виде. Анкета включает в себя 30 вопросов. Вопросы анкеты предполагают выбор одного/нескольких вариантов ответа. Также, вы можете написать свой вариант ответа на вопрос, отметив соответствующий пункт ("свой вариант"). Заранее благодарим за помощь!

1. Сколько должностей вы совмещаете и на какую долю ставки вы трудоустроены в университете?

1. работаю в одной должности, менее или 0,5 ставки
2. работаю в одной должности, более 0,5 ставки, но менее одной
3. работаю в одной должности, одна ставка
4. совмещаю несколько должностей, в совокупности менее или 0,5 ставки
5. совмещаю несколько должностей, в совокупности более 0,5 ставки, но менее одной
6. совмещаю несколько должностей, в совокупности одна ставка
7. совмещаю несколько должностей, в совокупности более одной ставки

2. Если вы работаете менее чем на одну ставку (в том числе совмещая несколько должностей), укажите, пожалуйста, причины:

1. хотел бы трудоустроиться на полную ставку, но такая возможность не предоставляется университетом
2. не имею возможности трудоустроиться на полную ставку, т.к. совмещаю с работой вне университета
3. не имею возможности трудоустроиться на полную ставку, т.к. совмещаю с учебой
4. не имею дополнительной работы/учебы, мне просто так удобно
5. по семейным обстоятельствам не имею возможности трудоустроиться на полную ставку

3. Имеете ли вы дополнительные источники дохода, помимо работы в университете?

1. да, есть еще одна постоянная работа
2. да, иногда участвую во временных проектах вне университета (работа по договору, фриланс и т.д.)
3. нет

4. Если вы работаете помимо университета (параллельная работа/участие в проектах/фриланс и др.), отметьте, пожалуйста, причины:

1. дополнительный заработок, так как зарплаты, получаемой в университете, не хватает на поддержку необходимого мне уровня жизни
2. стремление построить карьеру в другой области
3. более высокий статус/должность

4. интересные проекты, возможность самореализации

5. *Если вы работаете помимо университета (постоянная работа/проекты/фриланс), то к какой сфере относится ваша деятельность.*

1. информационные технологии, IT
2. строительство/промышленность
3. здравоохранение
4. торговля
5. общепит
6. образование
7. СМИ
8. собственный бизнес
9. наука
10. свой вариант

6. *Удовлетворены ли вы работой в университете в целом?*

1. полностью удовлетворен
2. скорее удовлетворен
3. скорее не удовлетворен
4. полностью не удовлетворен
5. затрудняюсь ответить

7. *Какие из приведенных ниже факторов в наибольшей степени влияют на вашу мотивацию работать в университете:*

1. заработная плата
2. престиж профессии
3. перспективы карьерного роста
4. социальная защищенность/социальные гарантии (пенсия, пособия, льготы, больничные и т.д.)
5. работа в коллективе
6. стабильность и гарантированность занятости/рабочего места
7. гибкие условия труда
8. научное признание, возможность внести личный вклад в развитие науки
9. интерес к процессу познания/интеллектуальная потребность
10. возможность проводить интересные лично вам исследования/проекты
11. возможность самореализации в научной/педагогической деятельности
12. возможность профессионального и личного развития, повышение квалификации
13. внутренняя ответственность за обучение студентов/развитие науки
14. творческий характер работы
15. возможность самому ставить задачи, определять последовательность выполнения работы

8. *Как вы оцениваете соотношение своего труда и получаемой заработной платы?*

1. полностью удовлетворен: оплата соответствует моим временным и трудовым затратам
2. частично не удовлетворен, мне кажется, что оплата моего труда, учитывая объем трудовых и временных затрат, должна быть выше
3. полностью не удовлетворен: оплата не соответствует моим временным и трудовым затратам

9. *Как вы оцениваете стабильность своего положения в университете?*

1. я ощущаю стабильность своего положения, полностью уверен в завтрашнем дне
2. в целом я ощущаю стабильность, но иногда меня беспокоят мысли о возможном сокращении или увольнении
3. меня часто тревожат мысли о возможном сокращении или увольнении
4. свой вариант

10. *Позволяет ли ваша работа в университете уделять достаточное время личной жизни/досугу?*

1. да
2. нет
3. затрудняюсь ответить

11. *Какую часть времени занимает у вас выполнение обязанностей (проведение лекций/ написание статей/ заполнение документации, заявок и т.д.), связанных с работой в университете?*

1. я работаю не более 8 часов в сутки только в рабочие дни
2. я работаю не более 8 часов в сутки в рабочие и иногда в выходные дни
3. я работаю не более 8 часов в сутки в рабочие и часто в выходные дни
4. я работаю более 8 часов в сутки только в рабочие дни
5. я работаю более 8 часов в сутки в рабочие и иногда в выходные дни
6. я работаю более 8 часов в сутки в рабочие и часто в выходные дни
7. все возможное время, включая выходные и отпуск я посвящаю работе

12. *Вкладываете ли вы личные денежные средства для того, чтобы выполнить необходимую работу в университете (публикация статей, участие в конференциях, командировки и др.)?*

1. да, постоянно
2. да, иногда
3. да, но очень редко
4. нет

13. *Какие статьи расходов для выполнения работы в университете вы оплачивали из личных средств?*

1. частичная или полная оплата командировки
2. оплата публикации/перевода/ взноса за участие в конференции
3. покупка оборудования/расходных материалов

4. оплата труда коллег/ нанятых сотрудников по договору

14. Насколько уровень вашего дохода в университете зависит от внешних обстоятельств?

1. значительная часть дохода зависит от получения грантов, премий, стимулирующих надбавок, временных дополнительных подработок, проектов
2. небольшая часть дохода зависит от получения грантов, премий, стимулирующих надбавок, временных дополнительных подработок, проектов
3. не зависит
4. затрудняюсь ответить

15. Средний уровень вашей зарплаты в месяц в университете составляет:

1. менее 10.000 рублей
2. 10.000-15.000 рублей
3. 15.000-20.000 рублей
4. 20.000-25.000 рублей
5. 25.000-30.000 рублей
6. 30.000-40.000 рублей
7. 40.000-50.000 рублей
8. более 50.000 рублей
9. затрудняюсь ответить

16. Задумывались ли вы о смене работы в последнее время?

1. да, я бы хотел полностью изменить траекторию своей профессиональной деятельности
2. да, я хотел бы сделать перерыв в научной/образовательной деятельности, возможно потом к ней вернуться
3. да, но я не хотел бы прекращать научную/образовательную деятельность
4. нет

17. Повторили бы вы свой профессиональный выбор?

1. да
2. нет
3. затрудняюсь ответить

18. Как вы оцениваете свое материальное положение:

1. денег не хватает даже на еду
2. денег хватает на еду, но не хватает на покупку одежды и обуви
3. на покупку одежды и обуви денег хватает, но не хватает на покупку крупной бытовой техники
4. денег хватает на крупную бытовую технику, но не хватает на покупку автомобиля
5. денег хватает на все, кроме таких дорогих приобретений, как квартира/дом
6. не испытываю материальных затруднений, при необходимости могу приобрести квартиру/дом

7. затрудняюсь ответить

19. *Область науки, в которой вы работаете:*

1. гуманитарные науки
2. естественные науки
3. технические науки

20. *К какой сфере деятельности относится ваша должность в университете:*

1. научная
2. педагогическая
3. административная

21. *Ваша должность в университете:*

1. лаборант
2. старший лаборант
3. ассистент
4. преподаватель
5. старший преподаватель
6. доцент
7. профессор
8. заведующий кафедрой
9. декан
10. младший научный сотрудник
11. научный сотрудник
12. старший научный сотрудник
13. ведущий научный сотрудник
14. главный научный сотрудник

22. *Ваш стаж работы в университете составляет:*

1. менее 1 года
2. 1-3 года
3. 3-5 лет
4. 5-8 лет
5. 8-10 лет
6. 10-15 лет
7. 15-20 лет
8. более 20 лет
9. затрудняюсь ответить

23. *Ваш возраст:*

1. 20-35
2. 35-50
3. 50-65
4. старше 65

24. Ваш пол:

1. мужской
2. женский

Благодарим за сотрудничество и помощь!

Приложение В

Результаты анкетного опроса

Таблица В.1 – Сколько должностей вы совмещаете и на какую долю ставки вы трудоустроены в университете?

работаю в одной должности, менее или 0,5 ставки	23,78 %
работаю в одной должности, более 0,5 ставки, но менее одной	5,73 %
работаю в одной должности, одна ставка	33,54 %
совмещаю несколько должностей, в совокупности менее или 0,5 ставки	6,10 %
совмещаю несколько должностей, в совокупности более 0,5 ставки, но менее одной	3,29 %
совмещаю несколько должностей, в совокупности одна ставка	4,76 %
совмещаю несколько должностей, в совокупности более одной ставки	22,80 %

Таблица В.2 – Если вы работаете менее чем на одну ставку (в том числе совмещая несколько должностей), укажите, пожалуйста, причины:

хотел бы трудоустроиться на полную ставку, но такая возможность не предоставляется университетом	20,73 %
не имею возможности трудоустроиться на полную ставку, т.к. совмещаю с работой вне университета	11,71 %
не имею возможности трудоустроиться на полную ставку, т.к. совмещаю с учебой	3,54 %
не имею дополнительной работы/учебы, мне просто так удобно	3,05 %
по семейным обстоятельствам не имею возможности	1,46 %

Таблица В.3 – Имеете ли вы дополнительные источники дохода, помимо работы в университете?

да, есть еще одна постоянная работа	28,41 %
да, есть еще одна постоянная работа	28,41 %
да, иногда участвую во временных проектах вне университета (работа по договору, фриланс и т.д.)	28,66 %
нет	47,56 %

Таблица В.4 – Если вы работаете помимо университета (параллельная работа/участие в проектах/фриланс и др.), отметьте, пожалуйста, причины:

дополнительный заработок, так как зарплаты, получаемой в университете, не хватает на поддержку необходимого мне уровня жизни	40,85 %
стремление построить карьеру в другой области	4,63 %
более высокий статус/должность	5,24 %
интересные проекты, возможность самореализации	24,51 %

Таблица В.5 – Если вы работаете помимо университета (постоянная работа/проекты/фриланс), то к какой сфере относится ваша деятельность:

информационные технологии, IT	12,04 %
строительство/промышленность	5,71 %
здравоохранение	8,57 %
торговля	3,06 %
общепит	0,20 %
образование	39,59 %
СМИ	2,04 %
собственный бизнес	5,31 %
наука	23,47 %
свой вариант	6 %

Таблица В.6 – Удовлетворены ли вы работой в университете в целом?

полностью удовлетворен	7,93 %
скорее удовлетворен	50,37 %
скорее не удовлетворен	29,02 %
полностью не удовлетворен	5,12 %
затрудняюсь ответить	7,56 %

Таблица В.7 – Какие из приведенных ниже факторов в наибольшей степени влияют на вашу мотивацию работать в университете:

заработная плата	13,90 %
престиж профессии	13,66 %
перспективы карьерного роста	9,02 %
социальная защищенность/социальные гарантии (пенсия, пособия, льготы, больничные и т.д.)	22,32 %
работа в коллективе	19,27 %
стабильность и гарантированность занятости/рабочего места	28,05 %
гибкие условия труда	50,73 %
научное признание, возможность внести личный вклад в развитие науки	26,46 %
интерес к процессу познания/интеллектуальная потребность	54,27 %
возможность проводить интересные лично вам исследования/проекты	34,51 %
возможность самореализации в научной/педагогической деятельности	51,22 %
возможность профессионального и личного развития, повышение квалификации	42,80 %
внутренняя ответственность за обучение студентов	42,80 %

Окончание Таблицы В.7

творческий характер работы	56,46 %
возможность самому ставить задачи, определять последовательность выполнения работы	35,12 %

Таблица В.8 – Как вы оцениваете соотношение своего труда и получаемой заработной платы?

полностью удовлетворен: оплата соответствует моим временным и трудовым затратам	9,76 %
частично не удовлетворен, мне кажется, что оплата моего труда, учитывая объем трудовых и временных затрат, должна быть выше	56,10 %
полностью не удовлетворен: оплата не соответствует моим временным и трудовым затратам	33,05 %
Затрудняюсь ответить	1,09 %

Таблица В.9 – Как вы оцениваете стабильность своего положения в университете?

я ощущаю стабильность своего положения, полностью уверен в завтрашнем дне	22,68 %
в целом я ощущаю стабильность, но иногда меня беспокоят мысли о возможном сокращении или увольнении	50,61 %
меня часто тревожат мысли о возможном сокращении или увольнении	26,71 %

Таблица В.10 – Позволяет ли ваша работа в университете уделять достаточное время личной жизни/досугу?

да	44,76 %
нет	41,10 %
затрудняюсь ответить	14,15 %

Таблица В.11 – Какую часть времени занимает у вас выполнение обязанностей (проведение лекций/ написание статей/ заполнение документации, заявок и т.д.), связанных с работой в университете?

я работаю не более 8 часов в сутки только в рабочие дни	10,24 %
я работаю не более 8 часов в сутки в рабочие и иногда в выходные дни	16,10 %
я работаю не более 8 часов в сутки в рабочие и часто в выходные дни	12,68 %
я работаю более 8 часов в сутки только в рабочие дни	4,39 %
я работаю более 8 часов в сутки в рабочие и иногда в выходные дни	20,24 %
я работаю более 8 часов в сутки в рабочие и часто в выходные дни	20,73 %
все возможное время, включая выходные и отпуск я посвящаю работе	11,46 %
затрудняюсь ответить	4,16 %

Таблица В.12 – Вкладываете ли вы личные денежные средства для того, чтобы выполнить необходимую работу в университете (публикация статей, участие в конференциях, командировки и др.)?

да, постоянно	27,93 %
да, иногда	40,24 %
да, но очень редко	16,46 %
нет	15,37 %

Таблица В.13 – Какие статьи расходов для выполнения работы в университете вы оплачивали из личных средств?

частичная или полная оплата командировки	36,22 %
--	---------

Продолжение Таблицы В.13

оплата публикации/перевода/ взноса за участие в конференции	70,61 %
покупка оборудования/расходных материалов	41,83 %
оплата труда коллег/ нанятых сотрудников по договору	7,20 %

Таблица В.14 – Насколько уровень вашего дохода в университете зависит от внешних обстоятельств?

значительная часть дохода зависит от получения грантов, премий, стимулирующих надбавок, временных дополнительных подработок, проектов	45,61 %
небольшая часть дохода зависит от получения грантов, премий, стимулирующих надбавок, временных дополнительных подработок, проектов	28,05 %
не зависит	18,17 %
затрудняюсь ответить	8,17 %

Таблица В.15 – Средний уровень вашей зарплаты в месяц в университете составляет:

менее 10.000 рублей	14,02 %
10.000-15.000 рублей	11,46 %
15.000-20.000 рублей	12,68 %
20.000-25.000 рублей	15,37 %
25.000-30.000 рублей	16,59 %
30.000-40.000 рублей	11,71 %
40.000-50.000 рублей	6,46 %
более 50.000 рублей	3,78 %
затрудняюсь ответить	7,93 %

Таблица В.16 – Задумывались ли вы о смене работы в последнее время?

да, я бы хотел полностью изменить траекторию своей профессиональной деятельности	6,59 %
да, я хотел бы сделать перерыв в научной/образовательной деятельности, возможно потом к ней вернуться	11,95 %
да, но я не хотел бы прекращать научную/образовательную деятельность	43,66 %
нет	34,39 %
затрудняюсь ответить	3,05 %

Таблица В.17 – Повторили бы вы свой профессиональный выбор?

да	64,27 %
нет	7,56 %
затрудняюсь ответить	28,17 %

Таблица В.18 – Как вы оцениваете свое материальное положение:

денег не хватает даже на еду	3,90 %
денег хватает на еду, но не хватает на покупку одежды и обуви	16,59 %
на покупку одежды и обуви денег хватает, но не хватает на покупку крупной бытовой техники	29,76 %
денег хватает на крупную бытовую технику, но не хватает на покупку автомобиля	22,44 %
денег хватает на все, кроме таких дорогих приобретений, как квартира/дом	13,54 %
не испытываю материальных затруднений, при необходимости могу приобрести квартиру/дом	2,44 %
затрудняюсь ответить	11,33 %

Таблица В.19 – Область науки, в которой вы работаете:

гуманитарные науки	35,61 %
естественные науки	36,46 %
технические науки	36,22 %

Таблица В.20 – К какой сфере деятельности относится ваша должность в университете:

научная	55,61 %
педагогическая	89,88 %
административная	11,83 %

Таблица В.21 – Ваша должность в университете:

лаборант	2,44 %
старший лаборант	1,34 %
ассистент	11,83 %
преподаватель	2,68 %
старший преподаватель	14,88 %
доцент	47,44 %
профессор	9,63 %
заведующий кафедрой	3,05 %
декан	0,24 %
младший научный сотрудник	5,49 %
научный сотрудник	4,51 %
старший научный сотрудник	4,76 %
ведущий научный сотрудник	0,73 %
главный научный сотрудник	0,12 %

Таблица В.22 – Ваш стаж работы в университете составляет:

менее 1 года	1,59 %
--------------	--------

Продолжение Таблицы В.22

1-3 года	9,63 %
3-5 лет	11,22 %
5-8 лет	10,12 %
8-10 лет	10,49 %
10-15 лет	18,29 %
15-20 лет	15,12 %
более 20 лет	23,54 %

Таблица В.23 – Ваш возраст:

20-35	36,71 %
35-50	38,29 %
50-65	16,95 %
старше 65	8,05 %

Таблица В. 24 – Ваш пол:

мужской	43,56 %
женский	56,34 %