

# ОТ ПРЕКАРНОЙ ЗАНЯТОСТИ К ПРЕКАРИЗАЦИИ ЖИЗНИ



Издательство «Весь Мир»

Федеральный научно–исследовательский  
социологический центр РАН  
Российский государственный гуманитарный  
университет  
НИИ доверия, достоинства и права

---

**ОТ ПРЕКАРНОЙ  
ЗАНЯТОСТИ  
К ПРЕКАРИЗАЦИИ  
ЖИЗНИ**

---

Москва  
Издательство «Весь Мир»  
2022

УДК 316.422.4

ББК 60:56

О 80

Рецензенты:

доктор философских наук, профессор И.И. Осинский,  
доктор социологических наук, профессор В.В. Щербина,  
кандидат социологических наук С.Г. Климова

Авторский коллектив:

Анисимов Р.И. (гл. 3); Белова Н.И. (Приложения 1, 2, 3);  
Буланова М.Б. (гл. 8); Великая Н.М. (гл. 7); Воробьева И.В. (гл. 5);  
Кученкова А.В. (гл. 4); Лиферов Д.А. (гл. 11); Милованова М.Ю. (гл. 9);  
Ниорадзе Г.В. (гл. 12); Полякова И.А. (гл. 10); Тартыгашева Г.В. (гл. 6);  
Тосунян Г.А. (Предисловие); Тощенко Ж.Т. (Введение, гл. 1, Заключение);  
Цапко М.С. (гл. 13); Шевченко И.О. (гл. 2)

Монография подготовлена на базе социологических исследований  
2014–2021 гг. «Жизненный мир россиян: и эволюция форм их участия  
в реализации государственных и общественных преобразований» (РНФ  
№ 14-18-02016) и «Прекариат: новое явление в социально-экономической  
структуре общества» (РНФ № 18-18-00024).

Книга издана при финансовом содействии ООО «АРБ-Форум М».

**О80** **От прекарной занятости к прекаризации жизни.** Коллективная  
монография / Под ред. Ж.Т. Тощенко. Москва: Издательство «Весь  
Мир», 2022. 364 с., ил.

ISBN 978-5-7777-0886-1. DOI 10.55604/9785777708861

В монографии на основе всероссийских социологических исследований  
2014–2021 гг. показано, что прекарность становится характерной чертой всех  
сфер общества – экономической, социальной, политической, культурной  
и повседневной. Прекарная занятость работников все больше распростра-  
няется на весь уклад и образ их жизни. В образе жизни людей находит отраже-  
ние специфика состояния и тенденции развития человеческого потенциала  
и его соответствие как объективным закономерностям развития производ-  
ства, так и реальной социально-экономической политике, сложившейся  
практике управления, в большинстве своем ориентированной на получение  
максимальной прибыли. Исследование демонстрирует, что прекарная заня-  
тость обостряет противоречивость состояния труда работников, когда далеко  
не всегда и/или не в полной мере учитываются их социальные потребности  
и интересы, в результате чего происходит ухудшение качества их жизни.

Специалистам, исследователям, аспирантам и студентам, всем интересу-  
ющимся состоянием, тенденциями и проблемами труда, а также образа жиз-  
ни людей в современной социально-экономической структуре общества.

УДК 316.422.4

ББК 60:56

*Отпечатано в России*

ISBN 978-5-7777-0886-1

© Издательство «Весь Мир», 2022

# Оглавление

Предисловие (Тосунян Г.А.).....	8
Введение (Тощенко Ж.Т.).....	16
Часть I. ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНЫХ СФЕР ЖИЗНИ ПРЕКАРИАТА.....	20
Глава 1. <b>Публичный и частный жизненный мир прекариата: основные черты и особенности (Тощенко Ж.Т.)</b> .....	20
<i>Введение</i> .....	20
Прекарий как гражданин .....	22
Прекарий как житель. Создание комфортной повседневной среды.....	25
Прекарий как работник. Проблемы гарантированной трудовой жизни .....	28
Прекарий в условиях микросреды .....	34
<i>Заключение</i> .....	36
Глава 2. <b>Прекаризация качества основных сфер жизни (Шевченко И.О.)</b> .....	39
<i>Введение</i> .....	39
Прекарность в сфере труда.....	41
Прекарность в социальной сфере.....	45
Прекарность в общественной и политической жизни .....	47
Прекаризация культурной и повседневной жизни....	49
<i>Заключение</i> .....	54
Глава 3. <b>Прекаризация занятости и деформация труда как следствие технологических изменений (Анисимов Р.И.)</b> .....	58
<i>Введение</i> .....	58

	Прекаризация занятости и технологические изменения .....	58
	Деформация трудовой деятельности как следствие технологических изменений.....	60
	Пути решения возникающих противоречий.....	65
	<i>Заключение</i> .....	69
Глава 4.	<b>Прекаризация занятости как фактор ухудшения материального положения (Кученкова А.В.)</b> .....	73
	<i>Введение</i> .....	73
	Основные источники доходов работников прекарного труда .....	75
	Вариации заработной платы в зависимости от вида занятости.....	78
	Субъективные оценки материального положения прекариев.....	82
	Прекаризация занятости или низкий доход: что сильнее подрывает социальное самочувствие?....	85
	<i>Заключение</i> .....	90
Глава 5.	<b>Общественно-политическая позиция прекариата: основные и специфические черты (Воробьева И.В.)</b> .....	93
	<i>Введение</i> .....	93
	Есть ли у прекариев удовлетворенность жизнью? .....	95
	Интерес прекариев к политике.....	96
	Мировоззренческие ориентации прекариата.....	97
	Политическая активность прекариев .....	99
	Участие в принятии решений .....	102
	Прекариат и доверие.....	104
	<i>Вместо заключения.</i> Перспективы и возможные последствия политической аномии прекариата .....	106
Глава 6.	<b>Социально-психологическое состояние работников прекарного труда (Тартыгашева Г.В.)</b> .....	110
	<i>Введение</i> .....	110
	Понятие «социально-психологическое состояние»... ..	110
	Индикаторы социально-психологического состояния работников на макроуровне .....	113
	Индикаторы социально-психологического состояния на мезо- и микроуровне .....	122
	Индикаторы социально-психологического состояния на личностном уровне.....	128

Часть II. ОБЛИК ТРУДА И КАЧЕСТВА ЖИЗНИ ПРЕКАРНЫХ ОБЩНОСТЕЙ И ГРУПП .....	135
Глава 7. <b>Самозанятые о развитии общества в условиях прекаризации жизненного мира (Великая Н.М.)</b> .....	135
<i>Введение</i> .....	135
Методология и методы исследования.....	136
Особенности прекаризации труда самозанятых.....	137
Социальное благополучие самозанятых.....	143
Самозанятые о политической жизни России.....	146
<i>Заключение</i> .....	151
Глава 8. <b>Преподаватели высшей школы: происходит ли прекаризация труда и жизни? (Буланова М.Б.)</b> .....	155
<i>Введение</i> .....	155
Прекарные изменения в труде преподавателей.....	156
Усиление нестабильности труда преподавателей в условиях пандемии.....	160
Прекаризация жизненного мира преподавателей.....	164
<i>Заключение</i> .....	170
Глава 9. <b>Социальное настроение сельских жителей как фактор изменений в общественной жизни: гендерные аспекты (Милованова М.Ю.)</b> .....	173
<i>Введение</i> .....	173
Социально-демографическая и территориальная характеристика российского села .....	175
Состояние занятости на селе .....	181
Общие и специфические черты социального настроения сельских жителей.....	178
Социальное настроение сельских женщин в период пандемии.....	180
<i>Заключение</i> .....	188
Глава 10. <b>Жизненный мир врачей: социально-профессиональное положение и социальное самочувствие (Полякова И.А.)</b> .....	192
<i>Введение</i> .....	192
Состояние и тенденции развития современного российского здравоохранения.....	192
Особенности трудовой деятельности российских врачей.....	194
Возможности участия российских врачей в принятии решений.....	197

	Социальное благополучие и самочувствие российских врачей .....	200
	Влияние пандемии коронавируса .....	204
	<i>Заключение</i> .....	206
<b>Часть III. ОСОБЕННЫЕ ГРАНИ ТРУДА И ЖИЗНИ ПРЕКАРИАТА .....</b>		<b>208</b>
Глава 11. <b>Бедность и прекарность: общее и особенное</b> ( <i>Лиферов Д.А.</i> ) .....		208
	<i>Введение</i> .....	208
	Основные трактовки бедности и ее корреляция с прекарной занятостью .....	209
	Социально-демографические характеристики бедных и прекариев .....	213
	Работающие бедные и прекарии: сравнительный анализ .....	217
	Бедные и прекарии: общее и особенные черты образа жизни .....	220
	<i>Заключение</i> .....	223
Глава 12. <b>Шеринг-экономика и ее связь с прекаризацией</b> ( <i>Ниорадзе Г.В.</i> ) .....		227
	<i>Введение</i> .....	227
	Определение и подходы к экономике совместного потребления .....	227
	Что привело к образованию шеринг-экономики? .....	229
	Опыт трактовок шеринг-экономики .....	230
	Шеринг-экономика и смежные понятия (аренда, экономика дарения, заемный труд, самозанятость и др.) .....	232
	Объём и структура шеринг-экономики .....	234
	Позитивные черты шеринг-экономики .....	236
	Прекарные черты шеринг-экономики .....	239
	<i>Заключение</i> . Риски шеринг-экономики .....	241
Глава 13. <b>Клиентоцентричность как способ снижения прекарности</b> ( <i>Цапко М.С.</i> ) .....		245
	<i>Введение</i> .....	245
	Культура клиентоцентричности .....	246
	Философия клиентоцентричности .....	247
	Обратная связь как основа клиентоцентричности .....	250

Подготовка кадров как залог успешности клиентоцентричности .....	252
Государство для людей .....	253
О начале эксперимента .....	254
<i>Заключение</i> .....	257
<b>Вместо заключения</b> (рецензии С.Г. Климовой, И.И. Осинского и М.И. Добрыниной, С.Г. Козина) .....	259
<b>Приложения</b> (подготовила к публикации Н.И. Белова) .....	280
Приложение 1 .....	280
Приложение 2 .....	303
Приложение 3 .....	329
<b>Именной указатель</b> .....	354
<b>From Precarious Employment to Precarious Quality of Life</b>	
Annotation .....	359
Contents .....	360



# ПРЕДИСЛОВИЕ

Настоящая коллективная монография продолжает исследование важной теоретической и прикладной проблемы, раскрывающей современную ситуацию в сфере занятости и труда.

Труд, как это ни звучит банально, занимает основное место в жизни современного человека. Работа в настоящий момент – краеугольный камень, который определяет базовые основы его жизнедеятельности.

Вместе с тем работу, профессиональную деятельность, занятость нельзя изучать изолированно от жизненного мира человека. Труд является неотъемлемой его частью: изменения в трудовой деятельности отражаются на всей жизни человека. Посредством труда работник не только обеспечивает себя средствами существования, но и обретает уважение, статус, ощущает себя полноценным членом общества. В ином случае нестабильное его положение на рынке труда приводит к деформации других сторон его жизни, что *зависит как от объективных, так и субъективных обстоятельств.*

Значительное количество работников – от 40 до 50% – в различных отраслях экономики находятся в прекарном положении.

Можно ли считать такое положение ущемленным, нестабильным? Тем более, когда это положение выбрано работником самостоятельно, а не от безысходности?

Прежде всего, надо вспомнить, что прекарное положение имеет свою предысторию и причины.

Оно появилось в результате того, что в ходе Четвертой промышленной революции, кардинального изменения и внедрения технологических инноваций и их рационального применения работник постепенно освобождается от рутинных операций. Его труд значительно облегчается, что в целом выступает благом и для общества, и для человека. Однако этот процесс имеет свои негативные следствия – он приводит к радикальному изменению трудовых отно-

шений и самого труда, что нередко порождает процессы открытой и скрытой его деформации.

В результате, по мнению ряда исследователей, технологические инновации ведут не только к освобождению и качественному развитию работника, но и к росту нестабильности и неустойчивости его трудового положения, возрастанию безработицы. Прежняя профессия становится ненужной для общества, но ставит человека перед необходимостью принимать решения, которые далеко не всегда соответствуют его ожиданиям и жизненным ориентациям.

Спорный вопрос!

Можно то же самое рассматривать и считать с точностью до наоборот.

Когда труд дает большую свободу выбора работнику, освобождает его от необходимости быть привязанным к одному рабочему месту и к одному работодателю, это приводит к сокращению реальной безработицы и модифицированию прежних профессий с учетом новых технологических возможностей. К примеру, выполнять свои функции дистанционно могут, в частности, и юристы, и финансовые консультанты, и представители многих других специальностей, не говоря уже об участниках процесса обеспечения клиентов услугами интернет-банкинга.

Обратная сторона этой свободы как раз и находится в плоскости прекаризации труда. Либо есть зафиксированные на бумаге, прописанные трудовые права и обязанности (возможность их неисполнения в данном контексте не рассматриваем), либо есть бóльшая независимость и свобода действий, которая, однако, дорого стоит, поскольку требует «платы» в виде отсутствия традиционно гарантированных благ при официальных трудовых отношениях.

Конечно, в реальности в действия вступает множество и других, *субъективных причин*: работодатели, претендующие на эффективное использование человеческих ресурсов, далеко не всегда рационально расходуют выгоды от технологических нововведений. Социальная сторона трудового процесса при этом отходит на второй план, а забота о трудоустройстве возлагается на самого человека.

Такое положение дел влечет за собой изменение отношения работника к своим производственным и профессиональным обязанностям.

Содержательный и гарантированный труд, даже если он тяжел, может принести моральное удовлетворение человеку, обеспечить чувство собственного достоинства, когда он понимает, что его деятельность приносит пользу своей организации и соответствует его

личным интересам. И, наоборот: работник, который лишен гарантий устойчивой занятости, начинает ощущать себя бесполезным, что порождает неприятие и неудовлетворенность своим социальным положением.

*Новые грани изменяющегося социального положения работника раскрываются при анализе жизни работника на различных уровнях социальной организации общества.* В частности, если рассматривать отдельные аспекты его жизни: как *гражданина* российского общества (т.е. его мировосприятие экономических и социальных реформ); как *жителя* определенного поселения, территориального и/или административного образования (т.е. его удовлетворенность условиями повседневной жизни в виде обеспеченности жильем, торговыми и бытовыми услугами, культурной жизнью и другими компонентами жизнеустройства); как *работника* определенной производственной организации (т.е. его удовлетворенность оплатой, условиями и содержанием труда, социальными гарантиями); и наконец, как *участника межличностного общения* (т.е. его семейного положения, взаимоотношений с близкими и друзьями, товарищами).

Именно такой подход, который рассматривается в главе 1 монографии, помогает раскрыть многообразие социального положения людей, в том числе и тех, кто занят нестабильным и негарантированным трудом, т.е. принадлежит к прекариям.

Исследования и реальная жизнь показывают, что немалое количество людей *работает не только за материальное вознаграждение.* Помимо необходимых средств к существованию большинство работников стремится к тому, чтобы их труд уважали и ценили. И только тогда они смогут ощущать себя полноправными членами общества. Поэтому в настоящее время наряду с вознаграждением за труд особую актуальность приобретают стимулирование и всемерная поддержка всех возможных творческих инициатив по совершенствованию как сферы труда, так и других сторон жизни, особенно социальной и культурной.

Однако если человек не имеет трудового договора и работает на условиях устного найма (и таких работников насчитывается в зависимости от отрасли экономики от 10 до 30% занятых), от него трудно ожидать креативного отношения к трудовым обязанностям и, соответственно, проявления таких качеств в других жизненных ситуациях.

Поэтому вполне допустимо, логично и оправдано рассмотрение таких аспектов влияния прекарной занятости и такую деятельность как участие в политической жизни страны. Такой подход позволил сделать заслуживающие внимания выводы о ситуации в социально-

политическом и культурном пространстве современной России как кризисной, что находит отражение в деполитизации, деидеологизации и трансформации общественно-политического сознания граждан.

В монографии осуществлен обоснованный анализ причин, по которым в российском обществе в настоящее время проявляется низкое доверие ко многим политическим институтам и конкретным политическим фигурам. Показано, что потеря интереса и внимания к политической жизни значительной части населения наносит урон и самой политической власти, приводит к трансформации политического сознания и формированию социальной аномии.

Можно утверждать, что гибкая рыночная политика, эволюция культуры труда, потребность работодателей в быстром реагировании на экономические риски стали важными факторами, определяющими эволюцию классической модели занятости и распространения нетипичных ее форм, которые быстрее адаптируются к потребностям развивающегося рынка труда.

Анализ рынка труда с позиций влияния его на жизнь людей помогает вскрыть особенные формы занятости, среди которых приобретает растущее влияние самозанятость. На это специфическое явление долгое время не обращалось внимания. И люди, таким образом обеспечивающие себя и в экономическом, и в социальном смысле, находились в пределах «теневого» экономики. Они не были конституированы до 2018 г., что было сначала осуществлено в экспериментальном порядке, а затем и на законодательной основе.

Насколько жизненно необходимым и важным оказалось это решение, показывает рост численности самозанятых: если в 2018 г. их официально насчитывалось немногим более 3 тыс., то в 2019 г. их было уже 330 тыс., в апреле 2022 г. — уже 4 790 тыс. Состоялся выход «из тени» множества занятых работников, что способствовало уменьшению числа вовлеченных в precarious труд, стабилизации состояния рынка труда не только на федеральном, но и на региональном уровне.

К этой проблеме примыкает и возникновение, и постепенное оформление, и официальное признание занятости в такой новой отрасли, как шеринг-экономика, сущность которой заключается в создании зоны деятельности в сфере совместного потребления (каршеринг, аренда вещей, совместное использование активов материального и культурного порядка и пр.). Насколько значителен ее рост, показывают следующие данные: если в 2017 г. ее оборот составил 392 млрд руб., то в 2020 г. он достиг уровня в 1 070 млрд руб. Общим выводом о важности роли шеринг-экономики является то, что она позволяет сократить численность занятых precarious трудом.

Другими словами, шеринг-экономика — это одно из частичных решений проблемы прекарности, поскольку одновременно смягчает два ее последствия.

*Во-первых*, снижение доходов или нестабильность доходов не столь значительно влияют на качество жизни человека за счет того, что он как потребитель имеет возможность временного пользования различными благами без чрезмерных финансовых затрат. *Во-вторых*, сокращение численности рабочих мест или сохранение рабочего места с прекарными условиями труда больше не выглядят безальтернативными, поскольку шеринг-экономика позволяет осуществлять трудовую деятельность самостоятельно, без работодателя.

Таким образом, в шеринг-экономике противоречивым образом сочетаются и позитивные, и негативные черты, одни из которых требуют развития и усиления, другие — ограничения, в том числе и при участии государства.

По-новому стали видаться пути решения проблем безработицы и бедности. Что касается безработицы, то именно на ее уменьшение повлияли появление и государственная поддержка новых типов и форм занятости, в том числе и высококвалифицированного труда в виде фриланса, создания платформ для дополнительной и совмещенной работы, рождения новых форм труда, а также создания сети подготовки и переподготовки кадров на новые профессии и специальности.

Говоря о бедности, отметим, что она остается пока слабо решаемой проблемой. Общеизвестно, что за последние десять лет численность бедных слоев общества не только не уменьшилась, но даже выросла (около 20 млн в 2021 г.). Хотя это частично объясняется новой методикой подсчета численности бедного населения. Но, увы, несомненно не уменьшающаяся бедность— это прямой результат таких просчетов в экономической и социальной политике, как пенсионная реформа, низкий уровень прожиточного минимума, слабая поддержка уязвимых слоев населения, среди которых основное место принадлежит прекарным слоям.

Хотелось бы отдельно сказать как о финансовом поведении населения, так и роли банковского сообщества в решении подобных социальных проблем.

Банковская система как, образно говоря, «кровеносная система экономики» очень активно влияет на социальную среду, формируя устойчивые связи, благодаря которым осуществляется перераспределение денежных средств. Официальные платежи и налоги, сопутствующие трудовым отношениям, обеспечивают именно банки. За счет агрегирования свободного капитала банки выполняют и важ-

ную функцию управления рисками, и ключевую роль в денежно-кредитном обороте, что в конечном счете отражается на занятости и благосостоянии людей. Банки также развивают и другие, не менее важные, направления, поддерживающие социальные связи, а значит, и уровень занятости: денежные переводы, онлайн-банкинг, платежные сервисы и сопутствующую инфраструктуру.

Население активно пользуется современными финансовыми инструментами, в том числе онлайн-сервисами, которые разрабатывают и предлагают банки. Доля безналичных платежей в розничном обороте России выросла в течение 2021 г с 70,3% почти до 75%. Наша страна вошла в топ-3 стран мира по доле безналичных расчетов.

Тенденция снижения наличных расчетов реализуется в мире с разной степенью интенсивности — это обусловлено не только технологическим развитием платежных сервисов в конкретной стране, но и финансовой культурой и менталитетом населения. Это в какой-то мере ведет к усилению прекарности в экономике.

В последние годы интенсивно наращивается эмиссия и использование карт отечественной платежной системы «Мир». На начало 2022 г. выпущено более 115 млн карт, а это уже почти каждая третья банковская карта в стране. За пределами России карта работает в 14 государствах. Развивается Система быстрых платежей (СБП). Ее возможностями пользуются уже 45 млн человек, количество операций год от года растет в несколько раз.

Банки также предлагают сервис-оплаты товаров и услуг через СБП, а это значит, что у самозанятых есть возможность удобно принимать платежи посредством этой системы. Отметим также, что количество индивидуальных предпринимателей, подключившихся к СБП, за 2021 г. выросло в несколько раз, и эта тенденция уверенно сохраняется. Это оказывает прямое влияние на рост официально зарегистрированных самозанятых.

Почему важно сказать о финансовом аспекте этой проблемы в данном контексте? Потому что уровень социально-экономического развития не должен отставать от информационно-технологического прогресса. В этом союзе должны быть согласованность, гармония. И банки заинтересованы сделать финансовые операции для клиентов удобными, быстрыми и безопасными.

Ответственность власти и регуляторов в этом плане должна заключаться в последовательном развитии рынка, формировании конкурентной среды, минимизации рисков системы (в том числе обусловленных внешними факторами и геополитикой), а также в повышении финансовой грамотности населения.

Риски качественно новых видов мошенничества и вероятность потерять деньги сохраняются, несмотря на законодательное и технологическое противодействие недобросовестным практикам. Например, количество случаев финансового мошенничества в период пандемии 2020 г. существенно возросло, хотя это не есть особенность только России.

Если социально-экономическое развитие не успевает за информационно-технологическим, если последнее начинает нивелировать социогуманитарные факторы, то это может приводить к кризисам и катаклизмам, в том числе в сфере труда и занятости.

В заключение нужно сказать, что отличительной особенностью этой монографии стало раскрытие *многогранности* проблемы прекарной занятости и ее влияния на жизнь человека, что по-разному проявляется у различных социальных слоев и общностей России.

Это особенно важно потому, что прекарность затронула не только традиционные слои населения, занятые в промышленности, строительстве, на транспорте и в сельском хозяйстве, но и тех, кто трудится в социальной сфере: в образовании, здравоохранении, науке, культуре. В этих сегментах сложилось неоднозначная ситуация, когда значительные группы оказались в ущемленном положении, что проявилось в неясной и запутанной оплате их труда, часто меняющихся условиях по осуществлению профессиональной деятельности. Неудивительно, что это привело к росту неудовлетворенности социальным положением, желанию уйти работать в другие сферы занятости, увеличению числа конфликтов, что особенно наглядно проявилось в период пандемии.

В последующих работах, полагаю, правомерно будет поставить вопрос и шире — о прекаризации не только наемных и самозанятых работников, но и некоторых представителей бизнеса.

Относится ли предприниматель в современных российских реалиях к прекариату? В чем качественное отличие бизнесмена от фрилансера, например? В современной России, с высоким уровнем расслоения общества, черты прекаризации могут быть характерны и для бизнес-среды: нестабильность, риски, негарантированность условий труда и работы в широком значении. Если иметь в виду, конечно, предпринимателей второго и третьего «эшелонов», а не представителей олигархии!

В этом смысле можно говорить о прекариате как о некоем социальном явлении вне зависимости от конкретной формы занятости и характера трудовых отношений. Процессы прекаризации типичны

для всего общества и обнажают всю глубину социальной нестабильности современности, которая в какой-то степени является результатом той степени свободы со всеми вытекающими из нее последствиями, которая характерна для современного общества.

В целом, данный труд отражает новые грани познания такого специфического значимого социально-экономического явления, как прекариат. Его особенность заключается в том, что проанализированы новые грани прекарной занятости и убедительно показано, что ее влияние не ограничивается сферой труда: она имеет существенное и во многом определяющее воздействие и влияние на социальное положение и удовлетворение культурных потребностей людей.

Полагаю, что читателя ждет интересное повествование об этой важной стороне общественной и личной жизни россиян на основе представленных многолетних социологических исследований.

*Г.А. Тосунян, академик РАН,  
президент Ассоциации российских банков*



# ВВЕДЕНИЕ

Цель настоящей монографии – решение двух взаимосвязанных задач: а) обоснование тезиса о том, что прекаризация труда имеет ярко выраженную тенденцию проецировать неустойчивость, нестабильность и негарантированность труда на другие стороны жизни человека и прежде всего на социальную и культурную; б) раскрытие творческого и прикладного потенциалов этого понятия применительно к формирующемуся протоклассу – прекариату.

Что касается теоретической проблемы – сущности и смысла понятия «жизненный мир», то авторы данной монографии исходили из наработанного предшественниками материала, начиная с Э. Гуссерля и А. Шюца, а также трудов таких советско-российских социологов, как А.М. Большаков, Л.А. Гордон и Э.В. Клопов, исследователей образа жизни (И.Т. Левыкин, А.А. Возмитель, М.Н. Руткевич), разработчиков проблем социального планирования (Д.А. Керимов, В.Р. Полозов, Ж.Т. Тощенко, С.Ф. Фролов). [Подробнее см.: гл. 1–2 в монографии под ред. Ж.Т. Тощенко «Жизненный мир россиян: 25 лет спустя (конец 1980-х – середина 2010-х гг.)» М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2016]. Именно в этой работе было сформулировано определение и охарактеризованы сущность и содержание жизненного мира, выявлены основные его смыслы, образующие целостное содержание таких черт и положений, которые определяют главные социально-экономические, социально-политические и социально-культурные позиции людей в их взаимодействии с внешним миром и своим осознаваемым внутренним предназначением.

Исходя из этого, осуществленные нами исследования были ориентированы, во-первых, на выявление основного смысла жизни, на то, что определяет его сущность и содержание, его главные ориентации, а также средства их достижения.

*Во-вторых*, они были направлены на выявление ведущих, значимых и определяющих жизненных смыслов, воплощенных в таких

институциональных позициях человека, как гражданин (уровень общества), как житель (уровень территориальной общности) и как работник и индивид (уровни производственной организации и социальной микросреды).

*В-третьих*, не менее значим анализ смыслов мировоззренческого характера, которые во многом предопределяют основные установки при осуществлении деятельности социальных общностей и групп. Эти смыслы реализуются в принципах-целях, которыми люди руководствуются и которые они хотели бы осуществить в своих взаимоотношениях с обществом и государством.

*И наконец*, огромную роль приобретают смыслы, определяющие жизненные цели, имеющие наибольшую ценность и характеризующие главные функции деятельности человека в основных сферах современного общества – в экономической, социальной, политической и духовно-культурной жизни.

Для обстоятельного анализа этого феномена – жизненного мира прекариата и его смыслов – социологами РГГУ были выявлены условия и факторы формирования прекариата как нового социального феномена на основе следующих социологических исследований.

«*Прекариат-2018*». В мае-июле 2018 г. был проведен всероссийский опрос трудоспособного населения (N=1200) по репрезентативной выборке для Российской Федерации и федеральных округов РФ с соблюдением пропорций по численности занятого населения в возрасте 18 лет и старше в соответствии со статистическими данными Росстата. Полевую стадию исследований обеспечил Центр социального прогнозирования и маркетинга (рук. Ф.Э. Шереги). Опрос проходил в пяти типах поселений: мегаполисы (Москва и Санкт-Петербург), административные центры субъектов РФ, административные центры районов, поселки городского типа, села (с соблюдением пропорций). Всего было отобрано 106 поселений, в том числе 19 административных центров субъектов РФ, 35 районных центров, 33 села, 17 поселков городского типа (ПГТ). На последнем этапе для отбора респондентов интервьюерами соблюдались квоты по социально-профессиональным группам. Расчет эмпирических параметров квот для поиска и отбора респондентов интервьюерами был осуществлен с учетом доли занятого населения (пропорционально) в возрасте 18 лет и старше: 1) по федеральным округам; 2) по типам пяти поселений; 3) по социально-профессиональному составу. Среднестатистическое отклонение по этим трем основным контролируемым признакам не превышает  $\pm 3,5\%$  по каждому показателю (при

пороге теоретической допустимой средней погрешности  $\pm 5\%$ ). Подробнее см.: Прекариат: становление нового класса: коллективная монография / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020.

«*Прекариат-2019*». Всероссийское исследование «Прекариат: новое явление в социально-экономической структуре общества» (2019). Объем выборочной совокупности — 900 человек, с соблюдением пропорций по численности занятого населения в возрасте 18 лет и старше, в соответствии со статистическими данными Росстата (на 01.01.2019 и в среднем по 2018 г.). Опрос проходил в пяти типах поселений: мегаполисы (Москва и Санкт-Петербург), административные центры субъектов РФ, административные центры районов, поселки городского типа (ПГТ), села (пропорции вычислены по Росстату). На последнем этапе для отбора и опроса респондентов интервьюерами соблюдались квоты по трем социально-профессиональным группам населения: транспорт, торговля и бытовое обслуживание, строительство.

«*Прекариат-2020*». Всероссийское исследование «Прекариат: новое явление в социально-экономической структуре общества» (2020). Объем выборочной совокупности — 900 человек, с соблюдением пропорций по численности занятого населения в возрасте 18 лет и старше, в соответствии со статистическими данными Росстата (на 01.10.2020 и в среднем по 2019 г.). Опрос проходил в пяти типах поселений: мегаполисы (Москва и Санкт-Петербург), административные центры субъектов РФ, административные центры районов, поселки городского типа (ПГТ), села (пропорции вычислены по Росстату). На последнем этапе для отбора и опроса респондентов интервьюерами соблюдались квоты по трем социально-профессиональным группам населения: наука, промышленность и сельское хозяйство.

«*Прекариат-2021*». В июне 2021 г. был проведен опрос 800 респондентов: преподавателей вузов (400 респондентов) и работников организаций здравоохранения (400 респондентов). Для лучшей представленности в выборке всех федеральных округов и территориально-экономических зон в качестве объектов для отбора респондентов отобраны 22 субъекта РФ: Москва, Санкт-Петербург и 20 областей (краев), республик, Ленинградская область, Архангельская область, Архангельская область, Республика Коми, Тульская область, Ярославская область, Астраханская область, Костромская область, Воронежская область, Ростовская область, Саратовская область, Республика Татарстан, Нижегородская область, Краснодар-

ский край, Ставропольский край, Республика Крым, Свердловская область, Челябинская область, Иркутская область, Красноярский край, Хабаровский край. Организация полевого этапа сбора первичной социологической информации по модели многоступенчатой стратифицированной квотной выборки осуществлялась по следующим ступеням: экспертный отбор типичных субъектов в федеральных округах РФ для проведения исследования; экспертный отбор типичных для выбранных субъектов РФ поселений и расчет пропорций подвыборок в соответствии с численностью обследуемых профессиональных категорий респондентов в статистическом соотношении мегаполисов, административных центров субъектов РФ и районных городов по РФ.

Данная монография подготовлена в рамках выполнения проекта РНФ № 18-18-00024 «Прекариат – новое явление в социально-экономической структуре общества» и на основе постоянно действующего теоретико-методологического семинара на социологическом факультете РГГУ в 2014–2021 гг.

*Ж.Т. Тощенко*  
*член-корреспондент РАН*

# Часть I. ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНЫХ СФЕР ЖИЗНИ ПРЕКАРИАТА

## ГЛАВА 1. **Публичный и частный жизненный мир прекариата: основные черты и особенности**

*Ж.Т. Тощенко*

### *Введение*

В настоящее время в решении такой важнейшей социально-экономической проблемы как занятость значительное место занимает трудоустроенность групп людей, которые заняты временной, эпизодической, сезонной работой, с сокращенным рабочим днем, с неясной оплатой труда, полностью или частично лишенных социальных гарантий. Причем численность этих групп с конца XX в. стала стремительно расти, и по экспертным данным, в настоящее время достигает 45–55% трудоспособного населения. Эти группы в мировой и отечественной литературе стали называться прекариатом (от лат. – неустойчивый, нестабильный, негарантированный), см. подробнее: [Стэндинг, 2014; Голенкова, 2015; Тощенко, 2018; Шкаратан и др., 2015].

Как и каким образом формировались эти группы неустойчивого, нестабильного и негарантированного труда? На наш взгляд, они возникли под влиянием двух противоречивых процессов.

С одной стороны, развивающаяся экономика требовала постоянного совершенствования технологий, нередко кардинально изменяющих производственный алгоритм, смысл и принципы профессиональной деятельности работника. А это в свою очередь требовало перестройки процессов комплектования и использования рабочей силы, привлечения специалистов другого профиля и другой квалификации и/или организации переобучения рабочей силы. В этих условиях работодатель часто не был заинтересован в работниках с пожизненным наймом. Объективные условия постоянно совершенствующихся технологических процессов требовали, чтобы работодатель прибегал к использованию рабочей силы с ограничен-

ным — краткосрочным, временным — ее использованием. И это стало характерной чертой не только крупных предприятий (организаций), но и среднего, и малого бизнеса.

С другой стороны, эта, пусть и объективная потребность, обострялась крупными социальными издержками, ущемлением прав и гарантий работников: их увольняли, снижали оплату труда, переводили на сокращенный рабочий день, не гарантировали оплату отпуска, больничных листов.

Исходя из теоретической концепции социологии жизни, в основе которой лежит понятие «жизненный мир» и его три компонента — сознание, поведение и среда [Тощенко, 2015], была учтена специфика современного этапа социально-экономического развития российского общества. Это выразилось в том, что, во-первых, в данный анализ были введены такие понятия, как *публичный и частный жизненный мир*, которые отражают не всю общественную и индивидуальную жизнь во всем их многообразии, а только тот аспект, когда это касается личностной оценки, понимания и осуществления действий в соответствии с персональным восприятием окружающего мира. Во-вторых, не менее важным оказалось для раскрытия черт и ориентиров жизненного мира прекариев его рассмотрение на различных уровнях социальной организации — всего общества, административно-территориальной общности, производственной организации и контактной межличностной среды, что позволяет и анализировать сознание и поведение людей при выполнении ими соответствующих социальных ролей — как *гражданина, как жителя, как работника и как участника непосредственного окружения в контексте межличностного общения*.

Напомним критерии, по которым определяется принадлежность к прекариату: а) отсутствие трудового договора или его оформление не более чем на 1 год; б) несоответствие образования и квалификации выполняемой работе; в) деформированность условий трудового процесса (ненормированная или неопределенная длительность рабочего дня (недели, месяца, года) с преобладанием неполной или временной занятости); г) нестабильные и скрытые формы оплаты труда, в том числе зарплата «в конверте» (систематическая или часто практикующаяся); д) полное или частичное отсутствие социальных гарантий; е) невозможность влиять на решения в своей производственной организации. К этому можно добавить и такое социально-психологическое чувство, как неясность перспективы в жизни, неопределенность будущего [Прекариат-2020:82–83]. Такой подход позволяет говорить как об общих показателях прекарной занятости, так и об ее интенсивности (коэффициенте), когда эти показатели варьируются

в зависимости от наличия у работника тех или иных черт прекарного положения, что позволяет представить более гибкую картину — от легкой до глубокой степени ее выраженности. Такой способ конструирования индекса дает возможность говорить о разном уровне прекаризации, выделять «ядро» и «периферию» прекариата, что было осуществлено И.О. Шевченко [Прекариат-2020:83–92]. Набор признаков может корректироваться в соответствии с теоретическими предпосылками и возможностями используемой базы данных. При включении не только характеристик условий занятости работника, но и субъективного восприятия им этих условий как добровольных или вынужденных представляется целесообразным построение классификации работников на основании сочетания значений двух признаков: уровня неустойчивости занятости и субъективной оценки своего положения (удовлетворенность условиями труда, (не)желание сменить место работы и др.).

А теперь рассмотрим, как эти черты проявляются в жизненном мире прекариев как граждан общества, как жителей различных типов поселений, как работников трудовой (производственной) организации и как представителей межличностной среды.

### *Прекарий как гражданин*

Прекарии, как и большинство представителей других социальных общностей, являются гражданами страны. Но в какой степени проявляются это осознание и личное понимание роли и значимости государства в их публичной и приватной жизни?

Прежде всего, начнем с анализа позитивных черт понимания происходящих процессов в мире и ориентиров на желаемый его облик. Обратим внимание на тот факт, что все социальные общности и группы, в том числе и прекарные, мало отличаются в понимании того, какой они хотят видеть Россию. Поэтому выделим те суждения, которые обращены к российскому государству, к пониманию его реальной роли в современном мироустройстве и его положения в геополитическом пространстве. Это чрезвычайно важно потому, что в этой оценке наиболее наглядно проявляется *суть гражданства* во всех их комбинациях, понимание людьми причастности к процессам и событиям, которые происходят в стране, претендующей быть великой державой. Можно сказать, что многие россияне осознают потерю Россией того статуса, которым обладал Советский Союз. Однако они не хотят с этим мириться и поэтому высказывают пожелания о возрождении

былой славы страны. Многие из них (44,4%) хотели, чтобы Россия сохранила и укрепила статус влиятельной силы в геополитических отношениях в мире. Такая установка россиян позволяет утверждать, что в своих гражданских ориентирах они во всех социальных группах, в том числе и прекарных, претендуют на сохранение высокой роли России в мировой политике и однозначно настроены на восстановление прежних позиций страны, что можно трактовать, с одной стороны, как понимание изменившейся роли и значения нынешнего российского государства по сравнению с Советским Союзом, но, с другой — как в то же время желание вернуть ему эту роль.

Этот показатель коррелирует со смежными по смыслу данными: каждый второй (52%) ратует за *обеспечение стабильности в обществе, за развитие страны без катаклизмов, войн и революций*.

Далее, роль гражданина проявляется в оценке социально значимых проблем, которые являются частью его жизненного мира и волнуют его с точки зрения принадлежности к определенной социальной общности и/или группе. В этих суждениях об устройстве российского общества, которое лично его касается, *на первое место вышло желание иметь государство, в котором соблюдается справедливость*, обеспечиваются равные права для всех — об этом заявили каждые два человека из трех (67,5%). Такая ориентация на справедливость весьма знаменательна, поскольку, по данным других исследований [Горшков, Шереги, 2020], и при такой или схожей постановке вопроса справедливость выходит на первый план как насущная потребность людей, залог их соответствующего отношения к происходящим изменениям в обществе, (не)желания доверять общественным институтам. Ряд исследователей, исходя из того, что это стремление к справедливости приобрело устойчивый характер, предлагают сделать его идеологическим ориентиром в жизни новой России [Левашов, 2020].

Отметим также, что при оценке гражданских позиций россиян мы исходили из того, что они включают в себя широкую гамму мнений, отражающих достаточно широкое понимание необходимости решать и другие актуальные общественные проблемы как социального, так и культурного характера. Так, 27,8% заявили о неотложности более эффективного решения экологических проблем, 20,8% — о возвращении России к национальным традициям, 12,4% — за сближение с развитыми странами и др. [Прекариат-2018]. Иначе говоря, россияне во всех социальных группах с небольшими вариациями обладают осознанной гражданской позицией с широкими мировоззренческими ориентирами, что позволяет говорить об их достаточно высоком интеллектуальном уровне.



Однако это ответственное и осознанное отношение и оценка социально-экономических отношений *не исключают критического отношения к реальным процессам, происходящим в обществе*. Так, 21,5% россиян заявили, что страна развивается в неправильном направлении, а 30,1% уклонились от ответа, что можно трактовать как сомнение в избранном курсе и в осуществляемых изменениях. Эта оценка у прекариев выражена гораздо жестче — о неправильном развитии страны заявили от 38,2% работников, занятых в строительстве, до 44,9% работающих в сельском хозяйстве. Это более высокая отрицательная оценка связана с тем, что реальное социально-экономическое положение занятых в этих отраслях производства более уязвимо по многим показателям, связанным в первую очередь с невозможностью и/или ограниченностью удовлетворения материальных потребностей.

Не менее важной чертой жизненного мира прекариев становится их дистанцирование от политической жизни, *нарастание политического отчуждения*. При оценке политической ситуации в России полностью удовлетворенных ею насчитывается только 14,1%, при 22,2% убежденных в напряженной, критической ситуации и 51% занимающих позицию сомнения («ситуация не совсем спокойная, не совсем благоприятная»). Прекарии особенно резко выделяются в сторону аномичного (безразличного) поведения при рассмотрении своего места и отношения к участию в общественно-политических мероприятиях, а также в принадлежности к официальным и добровольным объединениям и движениям. Разве не об атрофии политического сознания свидетельствует тот факт, что 85–90% признаются, что не могут влиять на принятие государственных решений [Прекариат-2018; Прекариат-2020]?

Что касается общественно-политических мероприятий, то даже в таких акциях, как выборы в Государственную думу, прекарии участвовали в 1,5 раза реже, чем постоянные работники. Особенно много уклонившихся от участия оказалось среди работающих в промышленности (71,9%), что можно трактовать как поведение людей, наиболее пострадавших от проводимых рыночных реформ.

Кроме того, наглядно проявляется атрофия применительно к общественно-политической жизни, когда мы интересовались их членством в различных общественных организациях и объединениях. Показательно, что даже в такой массовой организации, как профсоюз, за исключением промышленности (23,5%), только от 5 до 7% признали свою принадлежность к этой организации. И практически по всем отраслям экономики: и в строительстве, и на транс-

порте, и в сельском хозяйстве — примерно 90% опрошенных заявили (в общей выборке это признали 74,8%), что они *не являются членами никакой организации* — ни политической, ни культурной, ни спортивной, ни волонтерской или любой из существующих организаций.

Наши исследования, как и исследования других социологических центров и организаций, начали фиксировать изменения в сознании и поведении россиян: от общих ориентаций на стабильность, что было характерно до 2017 г., *все большее количество людей склоняются к необходимости существенных изменений* в политическом и экономическом устройстве общества.

Таким образом, гражданские качества прекариев ярко выражены в таких чертах их жизненного мира, как, с одной стороны, потенциальное стремление видеть величие своей страны и, с другой — высокая степень социально-политического отчуждения и низкая социальная активность при определении своей причастности к решению назревших проблем общества.

### *Прекарий как житель. Создание комфортной повседневной среды*

Если оценки человека как гражданина отражают его мироощущение на самом высоком, предельно обобщенном уровне, то на уровне территориально-административной общности на первый план выходят другие заботы, касающиеся его как жителя города, села и других населенных пунктов. Причем следует отметить, что реакция на большинство проблем людей прекарной и традиционной (оформленной в правовом отношении) занятости достаточно различна (см. табл. 1.1).

Анализ данных табл. 1.1 позволяет сделать вывод, что, по признанию большинства работников производства, у них нет полноценной среды обитания, нет в полной мере тех показателей, которые говорят *о качестве жизни*. Эта оценка прежде всего проявилась при суждении о возможностях здравоохранения. По мнению 57% россиян (а среди прекариев до 61%), забота о здоровье приобрела первостепенное значение среди других инструментальных ценностей, даже по сравнению с оценкой роли и значения решения жилищно-коммунальных проблем (37–48%), которые в недавнем прошлом лидировали среди других проблем повседневной жизни. Это внимание и забота о здоровье значительно возросли в период пандемии, заставив таким неожиданным образом обратить на него внимание. При опросе в

Таблица 1.1  
**Какие проблемы по месту Вашего проживания (в городе, районе, селе) в первую очередь Вас волнуют?**  
 (в % к числу опрошенных)

Проблемы, волнующие жителей	Строительство (2019)		Транспорт (2019)		Торговля, бытовое обслуживание (2019)		Промышленность (2020)		Сельское хозяйство (2020)	
	бесспорный договор	без договора	бесспорный договор	без договора	бесспорный договор	без договора	бесспорный договор	без договора	бесспорный договор	без договора
Жилищно-коммунальные проблемы	37,6	48,5	42,3	34,6	39	48,7	28,6	50,9	24,5	34,7
Здравоохранение	51,8	60,3	45,2	49,4	60,3	73,1	50,3	56,1	60,9	67,3
Обучение детей	29,1	27,9	24	30,9	25,3	42,3	21,1	31,6	21,2	18,4
Транспортное сообщение	11,3	14,7	20,2	19,8	21,2	10,3	13,0	5,3	26,6	18,4
Отсутствие условий для культурной жизни	13,5	10,3	8,7	17,3	11	2,6	12,4	8,8	27,7	22,4
Отсутствие условий для занятия физкультурой и спортом	2,8	4,4	4,8	3,7	4,1	1,3	5,6	7,0	7,6	8,2
Экология	33,3	17,6	26	23,5	30,8	28,2	28,0	10,5	6,0	6,1
Криминальная обстановка, преступность, отсутствие личной безопасности	9,9	16,2	12,5	12,3	8,9	6,4	5,6	5,3	1,6	2,0
Ничего не волнует	14,2	8,8	17,3	11,1	10,3	7,7	18,0	14,0	14,7	16,3

Источник: Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности. М.: Весь Мир, 2021. С. 354.

Примечание: В таблице даны данные по ведущим отраслям экономики. В исследовании были опрошены и работники социально-культурной сферы: науки, высшего образования и здравоохранения. Их основные оценки совпадают с приведенными или различаются в рамках статистической погрешности. В тех случаях, когда имеются различия, в комментариях и анализе будут даны соответствующие пояснения.

октябре 2020 г. только 18% людей сказали, что у них нет никаких проблем с состоянием своего здоровья. Реальные события, подстегнутые пандемией, показывают значимость решения комплекса вопросов, связанных со здоровым образом жизни, когда не только коронавирус, но и другие угрозы приобрели актуальность в необходимости их решения.

И в настоящем времени, и в будущем остается важной потребностью *забота о детях, об их воспитании, их образовании и гарантии их благополучия* – таково мнение 29% россиян. Особенно большую тревогу высказывают работники сферы образования – до 66% опрошенных, что можно объяснить не только тревогой за будущее своих детей, но и за подрастающее поколение в целом. Кроме того, следует учесть, что эта цифра увеличивается в 2–3 раза, если ее соотнести только с теми, кто имеет детей, требующих повседневной и регулярной опеки родителей.

Примерно такое же мнение высказывают и по поводу *отсутствия условий для культурной жизни*: их состояние не удовлетворяет примерно каждого 8–10 из числа опрошенных. Причем при опросе тех, кто имеет прекарную занятость, отчуждение от участия в культурных мероприятиях демонстрируют большинство из них.

Возрастают тревоги и по поводу *экологической обстановки* – об этом сказал каждый третий россиянин (32%). Особенно тревожатся работники науки, образования и здравоохранения: от 50 до 67% опрошенных среди острых и неотложных проблем называют плохую экологию. Это показывает и возросшее число публичных акций протеста против непродуманных решений или по поводу непринятия мер по обеспечению благоприятной жизненной среды.

Следует обратить внимание на то, что 50% респондентов высказали *тревогу о гарантиях их личной безопасности*. На наш взгляд, это отражает беспокойство в самом широком плане: речь идет не только о возможном физическом насилии, но и о возросших случаях обмана, мошенничества, а также о неудовлетворенности работой правоохранительных органов: работе полиции не доверяют 33% россиян, судебным органам – 34% (в 2018 г.) и 38,7 % (в 2020 г.).

Конечно, отношение к жизни городского и сельского жителя в расчете на перспективу не ограничивается отмеченными чертами. Их в немалой степени волнуют и нерешенные проблемы в области культуры (12%), и транспортные неурядицы (15%), и работа торговых и бытовых учреждений.

Все эти заботы россиян как жителей определенной территории и административной единицы, на наш взгляд, являются достаточно

убедительной характеристикой черт этих волнующих горожан и сельчан проблем, которые в конечном счете сводятся к требованиям обеспечить комфортную жизненную среду.

### *Прекарий как работник.*

#### *Проблемы гарантированной трудовой жизни*

Анализ трудовой жизни прекариев по критерию — имеет ли работник официально оформленный контракт, говорит о следующем (см. табл. 1.2).

Таблица 1.2

#### **Оформление трудовых отношений среди прекариев** (в % от числа респондентов, занятых прекарным трудом)

Как оформлена Ваша работа?	Транспорт	Торговля	Строительство	Промышленность	Сельское хозяйство	Все отрасли экономики
Имеют бессрочный договор	23,7	32,9	27,4	26,1	32,3	30,5
Имеют временный договор более 1 года	29,5	11,4	20,1	24,6	17,3	20,8
Имеют временный договор менее 1 года	11,1	8,9	11,6	10,4	13,4	11,4
Работают без трудового договора	34,7	45,5	40,3	38,2	37,0	34,8
Другое	1,0	1,3	0,6	0,7	0,0	2,5

*Источники:* Прекариат-2018; Прекариат-2019; Прекариат-2020; Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности. М.: «Весь Мир», 2021.

Более тщательный анализ показывает, что те работники, которые не имеют трудового договора, отличаются от постоянно работающих сотрудников достаточно существенно и в то же время своеобразно. Эта специфика наглядно проявляется в социально-культурной сфере, так как научные работники, преподаватели и медперсонал в своем большинстве, хотя и имеют оформленные трудовые договора, но для многих из них они ограничены краткосрочностью (особенно в сфере высшего образования). В результате многие работники этой сферы практически ежегодно подвергаются так называемой переемтестации или прохождению по конкурсу с необходимостью оформления множества бумаг, что делает нестабильным и психологически некомфортным их социальное положение.

*Первое*, на что надо обратить внимание, — для прекариев очень важны базовые основы, дающие им гарантии для построения своей жизни. Это вопросы, связанные с *неясностью в оплате труда*. Если среди опрошенных постоянных работников во всех отраслях экономики выражают неудовлетворенность оплатой труда 13–15%, то среди прекариев их число достигает 38,5% (в строительстве). На наш взгляд, такое состояние показывает глубокую зависимость и неопределенность трудового положения тех людей, которые находятся на условных и слабо определенных отношениях с работодателями, что приводит их в состояние неясности, неустойчивости и негарантированности своего статуса, своих прав и своего даже ближайшего будущего.

Одновременно и официально оформленные, и неофициально устроенные работники едины и убеждены в том, что *оплата их труда находится на низком уровне*: более 50% и тех и других считают, что их труд заслуживает более высокой оценки и более высокого вознаграждения. Здесь, на наш взгляд, находит отражение всеохватывающее суждение работающего населения о несоответствии их вклада в выполнение трудовых обязанностей и официальной его оценки. Эта оценка в определенной степени коррелирует с мнением о неясности в оплате труда, но отражает более широкий пласт всеобщей неудовлетворенности вознаграждением трудовых усилий работников во всех без исключения отраслях экономики и культуры. Тем более, это неудовлетворенность питается информацией о разрыве между доходами олигархов, банкиров, топ-менеджеров и рядовых тружеников. Так, по официальным данным, даже в 2020 г. — год пандемии — доходы крупного капитала увеличились на 57%, в то время как уровень жизни работающего населения России понизился на 11,2%. Согласно докладу Global Wealth Report 2021 банка Credit Suisse, Россия по уровню социального расслоения с коэффициентом Джини 0,878 (единица означает, что все богатство сосредоточено в одних руках) опережает большинство государств Латинской Америки и почти все страны Африки. В результате у 72,8% населения России суммарные активы на человека не превышают 10 тыс. долл., а у 252 тыс. россиян имеются активы свыше 1 млн долл., причем у 199 лиц активы превышают 500 млн долл. (цит. по: [Прокофьев. 2021. 30 июня]).

В то же время отметим, что некоторой компенсацией неудовлетворяющей людей оплаты труда выступает дополнительная занятость, подработка (см. табл. 1.3).

Отметим, что этот специфический источник обеспечения своего благополучия характерен в первую очередь для сельского хозяйства —

Таблица 1.3

**Дополнительная занятость прекариев**  
(в % от числа респондентов, занятых прекарным трудом)

Приходится ли Вам для увеличения своего заработка работать дополнительно к основной работе и подрабатывать на стороне?	Транспорт	Торговля	Строительство	Промышленность	Сельское хозяйство	Все отрасли экономики
Приходится регулярно	41,5	20,3	31,1	35,8	29,9	27,5
Приходится, но не регулярно	41,5	41,8	55,5	54,5	47,2	50,1
Не приходится	16,9	38,0	13,4	9,7	22,8	22,3

*Источники:* Прекариат-2018; Прекариат-2019; Прекариат-2020.

55% его работников обеспечивают себя дополнительно продуктами питания (дача, огород, подсобное хозяйство). Это обусловлено, *во-первых*, низким уровнем дохода (работники сельского хозяйства наиболее часто говорят о низкой оплате труда), а *во-вторых*, спецификой трудовой деятельности («близостью к земле»), позволяющей обеспечивать себя необходимыми продуктами. Но и для работников других отраслей дача, огород и подсобное хозяйство не менее значимы: для работающих в промышленности это 27,7%, в сфере услуг – 24,3%, в строительстве – 19,7%. И это нельзя объяснить только склонностью людей к традиционным ценностям, желанием быть ближе к природе – это значительный компенсационный ресурс, который позволяет поддерживать более высокий стандарт потребления.

К данным об оплате труда примыкает и *оценка социальных льгот*, медицинского обслуживания (табл. 1.4).

Социальные гарантии – важная сторона трудовой жизни, которая не только определяет уровень бедности работников, но и позволяет уменьшить осознание своей изолированности от общества, от своей производственной организации, от других социальных групп. А эта оценка, в общем, безрадостна. Если 9% занятых в строительстве и самое большое число – 15% занятых в торговле среди имеющих оформленный трудовой контракт заявили об отсутствии у них социальных льгот, то среди прекариев их число значительно – от 24% занятых в промышленности до 41% занятых в строительстве. Очевидно, что этот параметр – отсутствие социальных льгот – лишь усугубляет положение с неясностью и неопределенностью в оплате труда и ставит прекариев в еще большую зависимость от работодателя и сопутствующих событий в личной жизни.

Таблица 1.4

**Социальные гарантии для прекариев**  
(в % от числа респондентов, занятых прекарным трудом)

Гарантирует ли Вам организация, в которой Вы работаете?	Да, гарантирует					
	Транспорт	Торговля	Строительство	Промышленность	Сельское хозяйство	Все отрасли экономики
Оплату больничных листов	29,5	36,1	32,9	56,7	48,8	53,1
Оплату отпуска	28,0	37,3	29,9	60,4	50,4	52,9
Оплату за время вынужденной остановки работы	12,6	16,5	15,9	17,2	17,3	23,3
Оплату по уходу за ребенком	15,9	20,9	17,7	33,6	36,2	39,2
Возможность взять отгул при необходимости	52,7	52,5	52,4	48,5	47,2	65,0

Источники: Прекариат-2018; Прекариат-2019; Прекариат-2020.

Вместе с тем исследования выявили ряд специфических особенностей поведения прекариев, что, на наш взгляд, составляет важную характеристику их трудовой жизни. Речь идет о *достаточно низкой оценке значимости таких основополагающих основ трудового процесса как условия и организация труда*. При стабильной экономической жизни эти показатели трудового процесса занимают одно из ведущих мест. Однако при стагнации и даже рецессии экономики, потере ею стабильности условия и организация труда отошли на задний план: тревогу по их несовершенству и отставанию выразили практически в одинаковой степени все анализируемые группы работников — как имеющие правовые гарантии, так и прекарии. Так, уровень неудовлетворенности условиями труда всех названных групп колеблется в пределах 9–15%, за исключением занятых в торговле (там соотношение оставляет 10% и 21%), что можно объяснить специфически условиями этой формы трудовой деятельности. Этот показатель характерен и для работников промышленности (соотношение 10% и 22%), что объясняется повышенным, более осознанным требованием создания благоприятных условий труда, особенно для тех, кто ранее работал в более приемлемой обстановке.

Что касается организации труда, то, как ни странно, большие претензии имеют постоянные работники (от 10 до 17%), в то время как прекарии мирятся с тем, что их участие в трудовом процессе может резко меняться и практически не зависит от их мнения.

Не менее удивительны и такие данные: каждый третий-четвертый из постоянных работников и прекариев практически одинаково



во отрицательно оценивают перспективы профессионального роста, карьеры. По нашему мнению, это можно объяснить тем, что в целом в обществе социальные лифты, связанные с профессиональным продвижением, «заржавели», причем не только на уровне инженерных должностей, но и на уровне исполнительских, рабочих мест. Это особенно важно для постоянных работников, так как прекарии осознают собственную ограниченность в силу специфики своего трудового положения и меньше выражают свои претензии к условиям и организации труда (подробнее см.: [Ниорадзе, 2021]).

Еще одна особенная характеристика трудового положения прекариев связана с угрозами увольнения. Если для постоянно работающих по-прежнему высока тревога по поводу опасений потерять работу (в целом по экономике это касается более чем каждого пятого – 22,5%), то только 12–13% прекариев волнует эта перспектива, что более чем в два раза ниже, чем у постоянных работников. На наш взгляд, это выражает безразличие к своему положению, восприятие его как нечто временное, незащищенное и негарантированное и даже условное, полностью зависимое от работодателя.

Неуверенность и непостоянство места работы проявляется и в том, что происходит не просто смена места работы, но и смена профессии, что сразу ставит работника на более низкую социальную ступень – он вынужден проходить (до)переквалификацию для того, чтобы усвоить новые трудовые обязанности. А это означает его уязвимое положение, так как, будучи в начале освоения новой профессии, он не может конкурировать с имеющими подготовку по этой специальности – ведь для того, чтобы набраться мастерства, нужно время. Исследование показало, что произошли массовые потери прежней профессии. Особенно это коснулось промышленности (26%), транспорта (23%) и сельского хозяйства (29%). Произошла утрата интеллектуального потенциала не только каждого третьего-четвертого работающего, но утрата и (можно назвать расхищение) интеллектуального потенциала всего общества, что не могло не сказаться и на эффективности работы и производительности труда.

Подрывает возможность повышения качества труда и большая неудовлетворенность своей занятостью (см. табл. 1.5).

Как показывают данные исследований 2019 и 2020 гг., если намерение сменить место работы для постоянных работников высказывают от 10% (транспорт) до 21% (торговля), то среди прекариев этот показатель вырастает практически в два раза. Понятно, что от этой группы работников трудно ожидать усилий и стремлений повысить эффективность и производительность труда. И в целом это приводит

Таблица 1.5

**Смена работы за последние 3 года среди прекариев**  
(в % от числа занятых прекарным трудом)

Частота смены места работы	Транспорт	Торговля	Строительство	Промышленность	Сельское хозяйство	Все отрасли экономики
Не меняли	59,4	47,5	52,4	46,3	55,1	52,6
Меняли 1 раз	19,3	28,5	25,0	37,3	26,0	27,8
Меняли 2–3 раза	15,9	14,6	13,4	14,2	11,8	16,4
Меняли более 3-х раз	5,3	9,5	9,1	2,2	7,1	3,2

Источники: Прекариат-2018; Прекариат-2019; Прекариат-2020.

к тому, что почти у 40–45% (сменивших профессию и намеренных искать новое место работы) нет никаких побудительных мотивов для осознанного повышения интенсивности своего труда и применения своих усилий в выполнении тех стратегических задач, которые поставлены в национальном проекте «Производительность труда и занятость».

На качество трудовой жизни влияет и такой экономический инструмент, который имеет одновременно и моральное значение, — это *оплата труда «в конверте»*. И если даже у официально оформленных работников эта практика касается 35% (промышленность) и 50% (строительство), то у прекариев она достигает 70% и более. Это искажение, в котором заинтересован работодатель, а иногда и работник, особенно молодой, ведет к серьезной деформации трудового процесса, к порождению не только двойной бухгалтерии, но и двойной морали, создает питательную почву для хищений, злоупотреблений, обмана.

В заключение отметим, что *процесс ограничения прав работника обострился в период пандемии*: 18% опрошенных заявили, что у них произошло уменьшение («резание») заработной платы, и 31% ожидают этой акции со стороны администрации; 12% сказали, что они попали под сокращение штатов (27% ожидают этого); 10% подтвердили, что их перевели на сокращенный рабочий день (33% ожидают этого). Иначе говоря, процесс прекаризации занятости в связи с пандемией только ускорился.

Итак, прекарий как работник выражает противоречивость своего положения, в котором сталкивается с различной степенью вовлеченности в общественно-трудовую деятельность, ее ценности для кон-

кретного работника и понимания возможности влиять на его состояние. Причем выявляется парадоксальная ситуация, когда при общей тревоге потерять работу это в меньшей степени беспокоит прекариев, так как их положение, особенно без оформленных трудовых отношений, не представляет ценности не только для общества, не только для работодателя, но и для самих работников.

### *Прекарий в условиях микросреды*

Есть еще одна грань в основном приватной жизни, которой большинство людей дорожат, — это *межличностные контакты в условиях непосредственного окружения*. Анализ данных показывает, что абсолютное значение имеет такая ценность, как семья — это мнение 95% россиян. Ее значение подчеркивается при рассмотрении всех основных сфер жизни человека: проблем образования, работы с детьми, проведение досуга, использования социальных льгот. Правда, остается трудно объяснимым другой показатель — в последнее время число распавшихся семей составляет 45–50% к числу заключивших брак. Пандемия обострила этот процесс. Но несомненно, что при всех трансформациях этого социального института семье принадлежит будущее, без которого трудно представить развитие страны.

Исследование показало, что *растет значение социально-психологических факторов в личной жизни людей*: очень высока оценка роли общения (63%), а также такого показателя как уважение (62%). Это можно рассматривать на возросшую оценку своего «я» как человека, как профессионала, как члена общества. Знаменательно, что значительно увеличилась оценка такой стороны жизни человека, как отдых (60%).

Однако изменившиеся социально-экономические и социально-политические условия жизни привели к появлению таких черт в жизни человека, как дистанцирование от общественных проблем — в выборах как в Государственную думу, так и в местные органы власти участвовали около 50%, а такую форму активности, как подписание петиций, поддержали 12%. Что касается участия в протестных формах (демонстрации, митинги, забастовки, пикеты), то это подтвердили только 3,7% опрошенных. Исследования показали, что происходит своеобразный процесс корпускуляции, замкнутости людей на собственных проблемах и ориентации лишь на ближайшее окружение: надежда на то, что в затруднительной ситуации окажут помощь только члены семьи и родные (86–88%), друзья (54–60%). Даже такой проверенный в советские времена способ, как помощь

товарищей по работе, поддержали только 20% респондентов. Показательно, что минимизировались обращения за помощью к руководителям (12–14%), к местным органам власти (2–3%), к профсоюзам (1,5–2,5%), к политическим партиям и священникам (около 1–1,5%). Это наглядно подтверждает растущий факт изоляции от общественных забот и тревог и сосредоточения внимания на проблемах, имеющих отношение только к ближайшему окружению.

Отметим особо, что приватная жизнь протекает при значительном влиянии *социального самочувствия*. По данным исследования «Прекариат-2018», почти каждый пятый сотрудник (19%) говорит об отсутствии перспектив в работе и карьере. Как показывают психологические исследования труда, «...современный человек большую часть сознательной жизни проводит на работе, в которой он находит не только материальное, но и духовное удовлетворение, что связано, в первую очередь, с потребностью человека в самореализации и самораскрытии себя» [Андреева, Вишневецкая, 2019:5]. Таким образом, необходимость заниматься не удовлетворяющей человека работой снижает его трудовой потенциал и ухудшает социальное самочувствие, в том числе и в приватной жизни. Низкие показатели социального самочувствия наиболее ярко проявляются в оценке деловых отношений с руководством (16% их оценивают как плохие). Такая ситуация возникает из-за того, что, чувствуя безальтернативность трудоустройства, работники сталкиваются с необходимостью конформизма в отношениях с руководством.

Обобщенной характеристикой как публичной, так и приватной жизни можно считать оценку общего *восприятия жизни и возможного будущего* (см. табл. 1.6).

Анализ данных табл. 1.6 позволяет утверждать, что пессимистические оценки во многом вызваны нерешенными проблемами как в трудовой сфере, так и в процессе реализации экономических прав и свобод. Особенно показательным это проявилось в отношении 55% прекарных работников промышленности, которые оказались наиболее пострадавшими от проводимых так называемых рыночных реформ.

Что касается будущего, то только 11% прекариев выразили уверенность в благоприятной перспективе при вдвое больших опасениях – страха перед будущим, беспомощности, невозможности повлиять на происходящее, а также стыда на нынешнее состояние страны (все показатели по 20%).

Таким образом, несомненно одно – контактная среда жизни человека занимает все большее место в его жизненном мире. И этот

Таблица 1.6

**Оценка изменений в жизни как фактор социального самочувствия прекариев (в % от числа респондентов, занятых прекарным трудом)**

Как изменилась Ваша жизнь, жизнь Вашей семьи за последние 3 года?	Транспорт	Торговля	Строительство	Промышленность	Сельское хозяйство	Все отрасли экономики
Улучшилась	15,9	14,6	9,8	9,0	9,4	16,4
Ухудшилась	32,4	39,2	32,3	49,3	40,9	33,0
Осталась прежней (без особых изменений)	48,8	43,0	50,6	38,1	46,5	47,4
Затруднились ответить	2,9	3,2	7,3	3,7	3,1	3,2

Источники: Прекариат-2018; Прекариат-2019; Прекариат-2020.

поворот ведет к тому, что приватная жизнь приобретает более значимую ценность по сравнению с публичной. А это в свою очередь *ведет к индивидуализации жизни*, которая может выходить на общественные проблемы только в том случае, если они отражают прямую или косвенную заинтересованность в их решении.

### Заключение

Рассмотренные выше проблемы публичной и приватной жизни прекариев позволяют определить основные черты и определить траектории и ориентиры их развития.

Прежде всего, мы выделим такую черту образа жизни, как *парадоксальность сознания и поведения*. Она наглядно проявляется в том, что при острой критической оценке экономического и политического положения в стране остается очень низким как желание, так и участие россиян в осуществлении изменений и преобразований в обществе и там, где россияне живут и трудятся. Это наглядно демонстрируют данные об участии в общественной жизни, в работе общественных организаций, в отказе от волеизъявления в процессе избирательных кампаний.

Публичная и приватная жизнь прекариев становится одним из ярких показателей *социального расслоения по всем основным характеристикам жизни человека* — по гарантиям трудовой занятости, по оплате труда, по использованию его интеллектуального и профессионального потенциала, по устойчивости его повседневной жизни.

Такое поведение людей позволяет утверждать, что постоянной чертой жизненного мира прекариев становится *изоляциялистская*

*позиция*, проявляющаяся в анонии и потере ориентиров как в своем будущем, так и будущем страны. Неопределенность социального и профессионального статуса, неустойчивость благосостояния из-за отсутствия внятных норм оплаты труда, нестабильности в соблюдении социальных гарантий дополняется отсутствием внятно сформулированного образа будущего, что ведет к формированию безразличного отношения к политической, экономической и социальной жизни на всех уровнях общественного устройства.

Для значительной части прекариев характерно *компромиссное поведение, стремление приспособиться* к быстро меняющимся условиям, в том числе и требованиям работодателя. Такое отношение в жизни, к работе во многом определяется тем, что работник рассматривает свою занятость как временный, переходный этап, с которым надо смириться, подчиниться для приемлемого существования на определенный отрезок времени. Поэтому протестный потенциал у прекариев незначителен, хотя в условиях пандемии он обнаружил тенденцию к увеличению, особенно в среде интеллигенции: 11% из них заявили о состоявшихся трудовых конфликтах и еще 16% — о возможности их появления [Прекариат-2021].

Очень тревожной остается и такая черта, как *отсутствие планирования* (или планирование на короткий срок) своей жизни, что ставит человека в условия текущих повседневных забот, в зависимость от случайно происходящих обстоятельств.

Важным следствием происходящих изменений в жизни прекариев стала *корпускуляция, растущая индивидуализация жизни*, замыкание на личных интересах со значительной потерей ориентации на участие в решении общественных задач.

Однако основной издержкой в жизненном мире прекариев является не осознаваемое ими в большинстве случаев и не оцениваемое государством положение, при котором *неопределенность жизненного мира такой значительной массы трудоспособного населения означает потерю интеллектуального богатства общества, нерациональное использование трудовых ресурсов, безвозвратную потерю образовательного и профессионального капитала*.

В конечном счете, все эти проблемы концентрируются вокруг главной проблемы — проблемы социального неравенства, которая имеет ярко выраженную тенденцию своего роста. И это неравенство проявляется не только как экономическое, оно стремительно охватывает и другие сферы — здравоохранение, образование, культуру, бытовые потребности, т.е. всю и публичную, и приватную жизнь россиян.

## *Литература*

- Андреева Е.А., Вишневецкая М.Н.* (2019). Психологический смысл труда для жителей современного города // Мир науки. Педагогика и психология. № 2.
- Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В.* (2015). Прекариат как новое явление в современной социальной структуре / Наемный работник в современной России. М.: Новый Хронограф. С. 121–138.
- Горшков М.К., Шереги Ф.Э.* (2020). Молодежь России в зеркале социологии. К итогам многолетних исследований. М.: ФНИСЦ РАН.
- Левашов В.К.* (2020). Российское государство и общество в период либеральных реформ: 2-е изд. М.: Юрайт.
- Ниорадзе Г.В.* (2021). Прекарность в производственной организации / Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности. М.: Весь Мир. С. 199–211.
- Прекариат: становление нового класса (2020). Колл. монография / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга.
- Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности (2021). Колл. монография / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Весь Мир.
- Прокофьев Д.* (2021). Бизнес и партия едины // Новая газета. 30 июня.
- Стэндинг Г.* (2014). Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем.
- Тощенко Ж.Т.* (2018). Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука.
- Тощенко Ж.Т.* (2015). Социология жизни. М.: ЮНИТИ-ДАНА.
- Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н.* (2015). Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования. № 12. С. 99–110.

## ГЛАВА 2. Прекаризация качества основных сфер жизни

*И.О. Шевченко*

### *Введение*

Проблемы рынка труда и занятости являются одними из важнейших в современной России. Мы наблюдаем крупнейшую трансформацию трудовых отношений, последствия которой пока не полностью осознаются как самими работниками, так и обществом [Анисимов, 2017; Трансформация труда... 2021].

В этом поиске истины особое место занимают исследования, где происходящие изменения рассматриваются в контексте прекаризации занятости [Голенкова, Голиусова, 2013; Попов, Соловьева, 2020; Тощенко, 2020; Шкаратан, 2016 и др.], под которой понимается неустойчивое, нестабильное положение работника на рынке труда, связанное с недостаточностью и даже отсутствием социальных гарантий, трудовыми перегрузками и/или дополнительной занятостью, отсутствием права голоса (участия в принятии решений в своей организации). Некоторые исследователи предлагают использовать в качестве синонима термина «прекаризация» термин «неустойчивая занятость» [Бобков, 2019; Неустойчивая занятость, 2018]. Нам термин «прекаризация» представляется более точным в силу того, что этот процесс не сводится только к неустойчивой занятости, но включает в себя группу критериев, главным из которых является юридически неоформленное трудоустройство [Прекариат, 2020; Воронин, Крамер, 2021].

Многие ученые в контексте прекарности занятости обращают внимание на положение отдельных групп работников на рынке труда [Воробьева, 2021; Кокшаров, Агарков, Сущенко, 2020; Лобова, 2019; Маслюкова, Мокроусова, Покусаенко, 2021; Попов, 2019; Прекарная занятость... 2021; Файман, 2019]. Поставлены вопросы о трансформации социальной структуры российского общества в связи с формированием новых классов [Романовский, 2019; Тихонова, 2019; Тощенко, 2015].

Ряд ученых предлагают расширенное понимание термина «прекаризация», рассматривая последствия этого процесса применитель-



но к индивидуальному, организационному, общественному уровням [Попов, Соловьева, 2019], распространяя этот термин на другие сферы жизни [Бобков, Вередюк, 2014; Попов, Соловьева, 2020; Сигитова, Филиппова, 2018] и даже вкладывая в него экзистенциальный смысл [Хорошилов, 2021].

На то, что прекарнизация занятости влияет на реализацию других прав человека (гражданских, культурных, политических), указывает Г. Стендинг [Standing, 2011: 14]. По его мнению, «прекарии дополнительно определяются особым отношением к государству: они теряют права, которые считаются само собой разумеющимися полноправными гражданами» [Standing, 2014: 11].

Отметим также, что в последнее десятилетие одна за другой появляются научные работы, в которых делается акцент на социальных и психологических аспектах прекарнизации (к примеру [Cornelius-Bell, Bell, 2021; Nititham, 2022; Salustowicz, 2020]). Интересно сообщение Б. Кэмпбелла (B. Campbell) и К. Лахей (C. Laheij), отмечающих, что прекарность по-особому выражена в городах и «проявляется как многогранное состояние, заключающее в себе не только юридические и экономические лишения, но и моральную, духовную, политическую неопределенность и неопределенность, связанную со здоровьем» [Campbell, Laheij, 2021: 3].

В широком смысле можно говорить о прекарнизации жизненного мира прекариата [Тощенко, 2018]. Но можно ли показать на эмпирических данных, что прекарнизация занятости ведет к прекарнизации других сфер жизни?

Автором были поставлены следующие исследовательские вопросы: 1) различаются ли группы работников, которых мы определяем как прекарии или не-прекарии<sup>1</sup>, своим положением в обществе, поведением и доступом к различным общественным благам? 2) можем ли мы на основании приведенных данных говорить о прекарнизации работников не только в сфере труда, но и в других сферах жизни?

Для анализа были использованы данные исследования, проведенного в июне-июле 2018 г. [Прекариат-2018]. Напомним, что в группу прекариев включались работники, имеющие следующие черты (критерии) признаки прекарности: оформление труда без договора или с договором не более чем на 1 год; несоответствие образования/квалификации работе; постоянная переработка (более 8 часов); подработка в своей или сторонней организации (регуляр-

---

<sup>1</sup> Автор использует термин «не-прекарии», обозначая им полноправных работников, имеющих минимум признаков прекарности, с тем, чтобы осуществить сравнение этой группы с работниками, ущемленными в их трудовых правах.

ная или нерегулярная); зарплата «в конверте» (систематическая или иногда случающаяся); смена работы за последние 3 года более одного раза; невозможность влиять на важные решения в своей производственной организации (подробнее о методике см.: [Шевченко, 2019б; Шевченко, 2019а]). Для дальнейшего анализа мы выделили группу работников, к которой были отнесены те из них, кто имел 3 признака прекарности и более. В группу «не-прекариев» вошли работники, не имеющие признаков прекарности или только 1–2 признака прекарности, т.е. работники, обладающие всеми или большинством трудовых прав.

Далее были установлены корреляции между принадлежностью к той или иной группе и показателями удовлетворенности, активности, доверия и т.д. в той или иной сфере жизни. Из всей выборки в 1200 человек были выделены 403 прекария (33,6%).

### *Прекарность в сфере труда*

Говоря о социально-демографических характеристиках, отметим, что средний возраст прекариев – 40,7 лет, не-прекариев – 42,8 года (рис. 2.2). В группе прекариев больше молодых людей, что можно считать естественным, так как молодежь чаще соглашается на юридически не оформленное трудоустройство по разным соображениям, а это ведущий признак прекаризации занятости [Прекариат, 2020:82–83.]. Молодым людям часто не хватает образования или опыта, чтобы претендовать на устойчивые позиции в компании или организации (рис. 2.1). Но 48,4% прекариев в возрасте 30–49 лет – это самая работоспособная рабочая сила, в большинстве случаев с опытом работы и достаточной квалификацией. На наш взгляд, такая ситуация говорит об общем неблагополучии на российском рынке труда.

Среди прекариев оказывается больше мужчин – 58,6% (среди не-прекариев мужчин – 46,3%), чем женщин – 41,4% (среди не-прекариев женщин – 53,7%), что связано с особенностями их занятости [Шевченко,

Таблица 2.1  
Количество признаков прекарности  
и количество работников

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

Источник: Прекариат-2018.

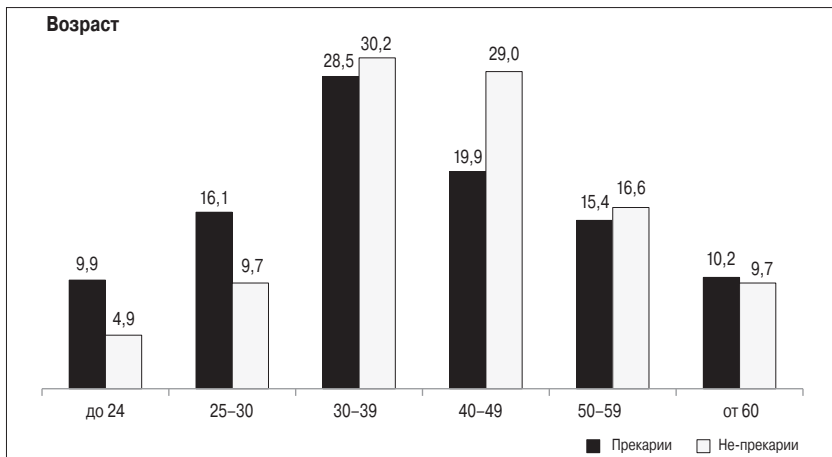


Рисунок 2.1. Прекарии и не-прекарии в разных возрастных группах (в % от каждой группы)

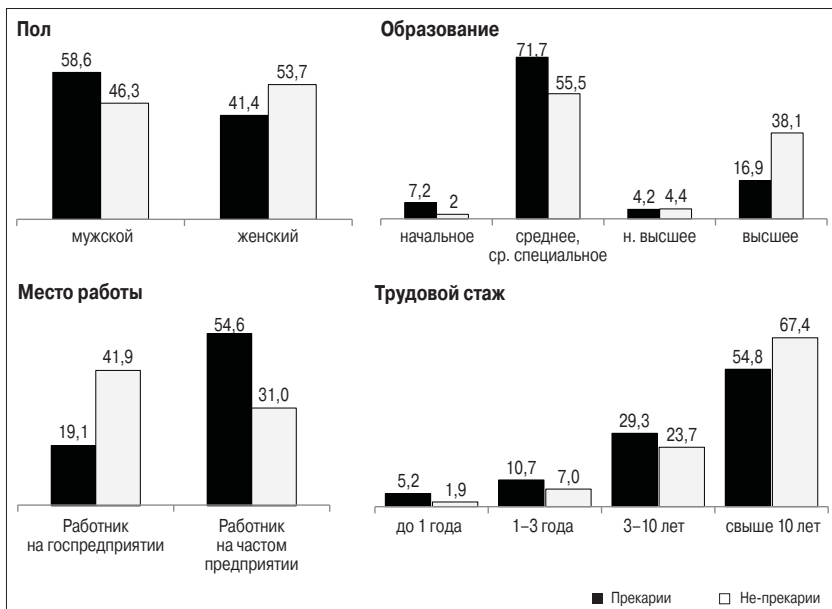


Рисунок 2.2. Социально-демографические характеристики работников (в % от каждой группы)

2019а]. Мужчины больше работают в сферах, особенно подверженных прекаризации – это строительство, транспорт [Прекариат-2020]. Мужчины чаще соглашаются на неформальное трудоустройство и худшие условия труда, чаще перерабатывают в стремлении к большим заработкам, что можно отнести к признакам прекаризованной занятости.

В группе прекариев больше людей со средним и начальным образованием. Образованные работники имеют больше шансов получить хорошую позицию на рынке труда, кроме того, они знают себе цену и реже соглашаются на плохие условия труда.

Среди прекариев больше работников частных предприятий. Это можно объяснить тем, что на частных предприятиях работникам чаще предлагаются неформальное трудоустройство или «серая» зарплата, и работники соглашаются на это с тем, чтобы повысить свой доход.

На невыгодные условия часто соглашаются работники с небольшим трудовым стажем (до 10 лет). Нередко неофициальное трудоустройство является обязательным условием предоставления работы: отсутствие необходимого стажа (опыта работы) вынуждает соглашаться на такие предложения. Накопив опыт, т.е. получив стаж работы по профессии, работник получает возможность занять рабочее место с официальным (формальным) трудоустройством.

Отвечая на вопрос о важности работы в своей жизни, 83,2% не-прекариев сказали, что она «очень важна» для них, среди прекариев таких 71,5%. Но возникает вопрос – что первично: меньшая значимость работы для прекариев, и поэтому они оказываются в этой подгруппе, или они переключаются на другие ценности жизни, поскольку работа не приносит удовлетворения? На этот вопрос пока ответа нет.

Существенной характеристикой прекарности является оплата труда. Среднемесячный заработок у не-прекариев составляет 29 982 руб., у прекариев – 26 867 руб. Доход на каждого члена семьи у не-прекариев – 21 362 руб., у прекариев – 18 863 руб. (это примерно равно средним показателям по России). Разница кому-то не покажется существенной, но нужно иметь в виду, что суммы невелики сами по себе, а 3 тыс. руб. для небогатых людей – это значимая величина. Кроме этого, свои деньги прекарии получают в результате переработок и дополнительной занятости, часто в неблагоприятных условиях труда [Кученкова, 2021]. Но даже дополнительные трудовые усилия позволяют прекариям незначительно повысить свой уровень дохода и улучшить свое материальное положение, «догнать» не-прекариев

им не удастся. То есть имеет место сверхэксплуатация работников. Примерно об этом писали другие авторы, не всегда используя термин «прекаризация» [Эфендиев, Балабанова, 2012]. Неудивительно, что 34,5% прекариев сказали, что их труд оплачивается несправедливо (среди прекариев таких 21,8%).

Прекарии, по сравнению с не-прекариями, находятся в невыгодном положении практически по всем трудовым позициям. Разница между ними существенна: форма договора; смена места работы в течение последних трех лет; время работы (переработка более 8 часов); желание сменить работу; соответствие работы образованию/квалификации; теневая (серая) оплата труда (зарплата «в конверте»); необходимость подработки в своей организации или на стороне (дополнительная занятость); справедливость оплаты труда; возможность влиять на принятие решений в своей организации/на предприятии; смена работы; оценка условий труда (см. рис. 2.3).

Из этого списка стоит отдельно выделить соответствие работы образованию/квалификации и изменение профессии, *что свидетельствует о депрофессионализации группы прекариев*, ухудшающей их возможности в дальнейшем улучшить свое положение и углубляющей прекаризацию в целом.

На оценку условий труда могут влиять разные обстоятельства: согласно данным нашего исследования, это в первую очередь отсутствие перспективы в работе, профессиональной карьеры, отсутствие социальных льгот, медицинского обслуживания. Работа может быть плохо организована, кроме того, 48,7% прекариев постоянно перерабатывают на основном месте работы, 77,7% — на стороне. Именно на эти пункты указывают работники, попадающие в группу прекариев, и поэтому они в 2 раза реже, чем не-прекарии, оценивают свои условия труда как «нормальные».

Важным признаком прекаризации не только занятости, на наш взгляд, является «возможность влиять на принятие решений в своей организации/на предприятии». *80,6% прекариев сказали, что они не имеют такой возможности против 71,5% у не-прекариев*. Отсутствие у работника права голоса характерно для работников российских предприятий [Аникин, 2009; Эфендиев, Балабанова, 2012]. Нежелание работодателя учитывать мнение работника снижает мотивацию к труду, задевает профессиональное и человеческое достоинство. Такое частное, казалось бы, обстоятельство негативно влияет на социальное благополучие/самочувствие [Кученкова, Татарова, 2019] и на прекаризацию жизни.



Рисунок 2.3. **Различия между прекариями и не-прекариями по основным признакам прекарности труда (в % от каждой группы)**

### *Прекарность в социальной сфере*

Трудовое законодательство в его современном виде стало итогом длительной борьбы трудящихся за свои права, результатом соглашений между работодателями и работниками в лице профессиональных союзов при непосредственном участии государства. Существование социалистической альтернативы принуждало работодателей (собственников предприятий) ориентироваться на общественно признанные нормы труда и гарантировать социальную защиту работников. В нашей стране трудовое законодательство в значительной мере сохраняет нормы, установленные в советское время, хотя и подвергается ревизии, нацеленной на сокращение прав работников. Но проблема состоит в том, соблюдаются ли нормы социальной защиты, и может ли работник в случае их нарушения попытаться отстоять свои права. Наши данные показывают, что работники, находящиеся в неустойчивом положении на рынке труда, теряют социальные гарантии, что приводит к прекаризации социальной жизни.

Прекарии находятся в ущемленном положении по таким позициям, как: оплата больничных листов; оплата отпуска; оплата во вре-

мя вынужденной остановки работы; уход за ребенком; возможность взять отгул (рис. 2.4). Разница между двумя группами работников по важнейшим социальным гарантиям составляет примерно 35%.

Особенно важными для определения прекарного положения на фоне пандемии оказались оплата больничных листов (88,2 % прекариев лишены этого) и оплата вынужденной остановки работы (об отсутствии этого сказали 58,8% прекариев). По сравнению с опросом 2018 г. данные опросов 2020 и 2021 гг. говорят о том, что ситуация в период пандемии значительно ухудшилась.

Жизненно значимой не только для самого работника, но и для его семьи является оплата ухода за ребенком — ведь этот пункт влияет на возможность и желание обзавестись детьми, а значит, и на демографическую ситуацию в стране в целом, при этом только 39,2% прекариев (против 73,9% у не-прекариев) заявили, что работодатель обеспечивает им эту социальную гарантию.

Даже по такой простейшей позиции, как «возможность взять отгул», которую обычно предоставляют организации своим работникам при условии предварительной или последующей отработки рабочего времени, прекарии отстают от не-прекариев на 16,4%.

В реальности ситуация с социальной защитой может быть еще хуже в связи с тем, что формально работнику положены все определенные законом виды социальной поддержки, а на самом деле они оказываются частично — например, больничный оплачивается исходя из базового небольшого оклада, а не реальной заработной платы [Прекарная занятость... 2021:46–48, 173–174].

По этому пункту («социальные гарантии») прекарии по своему положению напоминают классический пролетариат XIX в. Все важ-

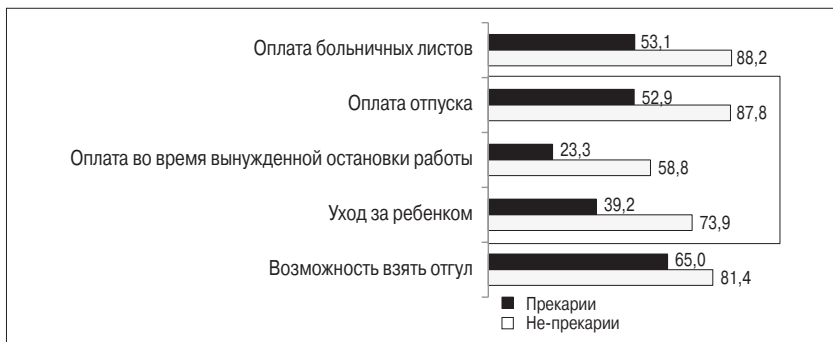


Рисунок 2.4. **Социальные гарантии работников (в % от каждой группы)**

нейшие социальные достижения XX в. в области труда к ним больше не относятся. Насколько прекарии готовы протестовать и отстаивать свои права? Как показывают исследования, протестная активность работников невелика, поскольку они опасаются дальнейшего ухудшения своего положения или увольнения и не верят в результативность протестов [Воробьева, 2021].

### *Прекарность в общественной и политической жизни*

Ближайшая зона жизни человека, та сфера, с которой он непосредственно соприкасается, — это возможность и желание участвовать в общественной жизни, что позволяет определить человека как гражданина, как личность с активной жизненной позицией. Жители современной России в целом не проявляют «избыточной» общественной активности, то же относится к занятым на рынке труда. Наши данные показывают, что 71% прекариев и 49,4% не-прекариев считают, что они не влияют на принятие решений по месту жительства (ЖКХ, благоустройство и т.д.), см. рис. 2.5. В критических ситуациях люди готовы включиться в борьбу за свои права в сфере ЖКХ, но, *во-первых*, обычно это происходит на индивидуальном уровне, *во-вторых*, это скорее исключение, чем правило. В профсоюзах состоят всего 7,7% прекариев и 22,8% не-прекариев, что говорит об утрате доверия к этим организациям (в критической ситуации за помощью обратятся в профсоюзную организацию 0,5% прекариев, 2,8% — не-прекариев); 87,3% прекариев и 68,5% не-прекариев не состоят ни в какой общественной организации. Такая ситуация наглядно показывает неверие работников, и особенно прекаризованных, в возможность изменения существующего положения, свидетельствуют об общественной апатии, уходе в личную и семейную жизнь, а также об атомизации индивидов — в целом, о прекаризации в сфере общественной жизни.

Политическая жизнь страны также не слишком интересует россиян в целом [Прекарная занятость... 2021]. Этому способствует множество факторов: погруженность в повседневность, так называемую «борьбу за выживание», невысокий уровень доверия властям и уверенность в том, что от участия в политической жизни ничего не изменится [Воробьева, 2016]. Это проявляется на уровне общего интереса к политике: среди работников не интересуются политикой 42,4% прекариев и 27,9% — не-прекариев. Работники демонстрируют политический абсентеизм: 29,5% прекариев и 52,9% не-прекариев участвовали в выборах в Государственную думу, а в выборах в местные



и региональные органы власти участвовали 19,1% прекариев и 39,4% не-прекариев. При этом не-прекарии все-таки проявляют большую политическую и общественную активность (рис. 2.5).

Прекаризация жизни выражается также в снижении уровня доверия к «дальнему» социальному кругу, куда входят коллеги, руководители организации, в которой работают люди, профсоюзная организация (рис. 2.8). Так, в сложной жизненной ситуации обратятся за помощью к коллегам по работе 17,6% прекариев, 21,1% — не-прекариев, к руководителям предприятия или организации — 9,9% прекариев, 15,8% — не-прекариев, в профсоюзную организацию — 0,5% прекариев, 2,8% — не-прекариев.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что в сфере политической и общественной жизни не-прекарии более активны. Прекарии же демонстрируют общественную и политическую отчужденность, обусловленную, скорее всего, нехваткой времени, доходов, общей жизненной усталостью, апатией, а в сфере политики — еще и недоверием властям как на государственном, так и на местном уровне, политической аномией.

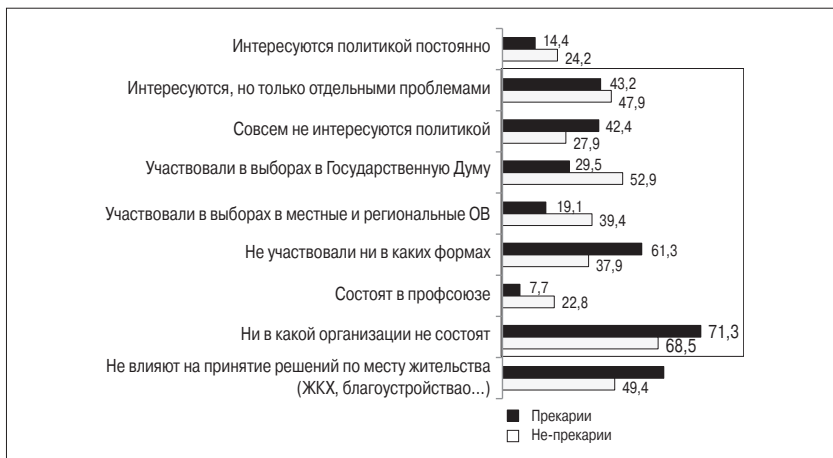


Рисунок 2.5. **Участие в политической и общественной жизни** (в % от каждой группы)

## Прекаризация культурной и повседневной жизни

Особенности трудовой занятости прекариев и не-прекариев обуславливают различия в их повседневной жизни, в сфере культурного досуга, проведении свободного времени, отношении к здоровью и др. Мы считаем, что переработки сверх обычного рабочего времени, неустойчивое материальное положение, неясные профессиональные и личные перспективы, негативное или апатичное социально-психологическое состояние влияют на качество жизни, угнетают желание разнообразить свой досуг, участвовать в культурной жизни, поддерживать хорошее здоровье. Таким образом, прекаризация занятости приводит к появлению прекарных черт в повседневной жизни.

Говоря о свободном времени / досуге, прежде всего отметим, что у российских работников немного свободного времени [Денисова, 2004; Эфендиев, Балабанова, 2012]. Но структура занятий в свободное время у прекариев и не-прекариев разная (рис. 2.6). Не-прекарии больше занимаются домашним хозяйством, детьми (59% против 48,4% у прекариев). Можно отметить, что домашнее хозяйство — это не совсем «свободное время», а скорее необходимость, но наши граждане относят его к свободному времени, видимо, по принципу «это не работа». В другом нашем исследовании мы показали, что среди не-прекариев больше женщин [Шевченко, 2019а], так что, возможно, большая погруженность в домашние дела частично связана с гендером. В то же время для современных семей, особенно



Рисунок 2.6. Свободное время и досуг работников (в % от каждой группы)

молодых, характерна тенденция к равноправному распределению домашних обязанностей, поэтому можно предположить большую «отстраненность» прекариев от домашних дел и занятий с детьми.

Не-прекарии больше читают художественную литературу (24,8% – не-прекарии, 17,1% – прекарии), чаще посещают театры, кино, концерты (12,3% – не-прекарии, 7,4% – прекарии), ходят в музеи и на выставки (7,2% – не-прекарии, 3,2% – прекарии), читают газеты и журналы (15,3% – не-прекарии, 9,7% – прекарии), смотрят телепередачи, слушают радио (65,7% – не-прекарии, 56,6% – прекарии). Таким образом, у не-прекариев заметен более выраженный интерес к культурному досугу.

Не-прекарии больше причастны (в силу своей большей молодости) к использованию Интернета – 39,0% против 29,5% у прекариев, что можно объяснить как более высоким уровнем образования у не-прекариев, так и большей занятостью у прекариев. Однако ограниченное свободное время не мешает 13,4% прекариев бывать в кафе, барах, ресторанах (против 9,5% у не-прекариев). Прекарии чаще «просто расслабляются» (31,8% против 22% у не-прекариев). Скорее всего, речь может идти о разном культурном уровне тех и других, а также о разном отношении к проведению свободного времени, т.е. о различиях в образе жизни.

*Что касается отношения к здоровью*, входящего в тройку базовых жизненных ценностей, то оценки его состояния и поддержания разными группами дают ценную информацию о качестве их жизни [Жизненный мир, 2016]. Мы уже отмечали, что прекарии реже имеют возможность получить оплаченный больничный лист, что является признаком прекаризации этой сферы жизни. Однако помимо официальных социальных гарантий в области здравоохранения важной характеристикой является отношение к здоровью самого человека, потому что практики сохранения здоровья позволяют поддерживать высокое качество жизни и многое говорят о жизненной активности человека, а отказ от этих практик сигнализирует не только о нехватке времени или материальных средств, но и об отсутствии желания быть здоровым, о безразличии к своему здоровью.

Данные исследования показывают, что прекарии чаще имеют хронические заболевания (25,8%), в отличие от не-прекариев (19,6%), см. рис. 2.7); 52,6% прекариев указывают, что лечатся сами, когда болеют (не-прекарии – 42,2%), реже обращаются в государственную (42,2%) и платную (8,2%) поликлиники (не-прекарии – 54,7% и 13,2% соответственно).

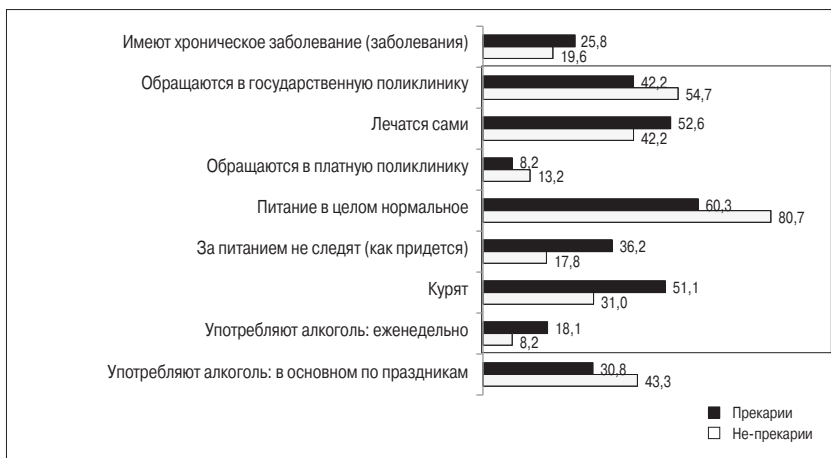


Рисунок 2.7. **Отношение к здоровью** (в % от каждой группы)

Если более редкое обращение к платным врачам можно объяснить нехваткой денег, то отказ от обращения к врачам вообще связан с невозможностью взять оплаченный больничный и опасением потерять работу из-за отсутствия на рабочем месте, что особенно характерно для группы прекариев. Таким образом, прекаризованная занятость приводит к прекаризации в сфере охраны здоровья.

Эту ситуацию со здоровьем можно объяснить не только нехваткой времени и средств, но и менее ответственным отношением к состоянию своего здоровья. Так, 60,3% прекариев указывают, что их питание в целом нормальное (не-прекарии — 80,7%); 36,2% прекариев сообщили, что не следят специально за питанием (не-прекарии — 17,8%); 51,1% прекариев курят, среди не-прекариев таких 31,0%. Прекарии чаще употребляют алкоголь; еженедельно — 18%, 1–2 раза в месяц — 33,0%, редко, в основном по праздникам — 30,8% (не-прекарии — 8,2%, 26,7%, 43,3 соответственно). Возможно, повышенный стресс на работе и негативные эмоции снимаются именно таким способом.

Вероятно, не-прекарии больше озабочены собственным здоровьем и интересуются спортом (как в пассивном, так и активном варианте), так как чаще посещают спортивные занятия и спортивные мероприятия (13,8% — не-прекарии, 9,9% — прекарии), проводят время на природе, гуляют (27% — не-прекарии, 22,3% — прекарии).

Все это позволяет сделать вывод, что в сфере здравоохранения мы наблюдаем тенденции, свидетельствующие о снижении качества жизни: слабости врачебной помощи, распространении такой прак-

тики, как самолечение, распространенности вредных привычек, снижении интереса к поддержанию здоровья.

*Говоря о семье и ближнем круге*, отметим, что основной точкой опоры как для прекариев, так и для не-прекариев выступает семья — ее значимость примерно одинаково велика для тех и других (93,1% — у прекариев, 95,6% — у не-прекариев). Так, 90,2% прекариев и 84,5% не-прекариев обратятся за помощью к членам семьи, родным; 59,8% прекариев и 60,0% не-прекариев обратятся к друзьям (рис. 2.8). Снижение доверия к «дальнему» социальному кругу сопровождается упрочением ближних социальных связей.

Все же прекарии и непрекарии имеют некоторые отличия как по брачному статусу, так и по наличию детей. Не-прекарии чаще состоят в официальном браке — 70,1%, прекарии — 58,1%, чем в гражданском союзе (6,8% против 14,1% у прекариев). У 28,8% прекариев нет детей (у не-прекариев — у 20,3%). У 40,8% не-прекариев есть один ребенок, у 32,4% — двое (у прекариев — 32,0% и 29,8% соответственно). То есть неустойчивое положение в сфере труда прямо влияет на возможность и желание завести семью и иметь детей, что является ярким признаком прекаризации жизни.

Отметим, что 58,8% прекариев и 65,7% не-прекариев сообщают о важности друзей — т.е. такой значимый пункт социальных сетей поддержки, как друзья, у прекариев «западает», на друзей они рассчитывают меньше. Разница проявляется также в том, что не-прекарии чаще «полностью удовлетворены» кругом общения (друзьями, знакомыми, приятелями) — 56,6% против 34,7% у прекариев. Сложно сказать, что здесь первично — наличие друзей, которые могут помочь

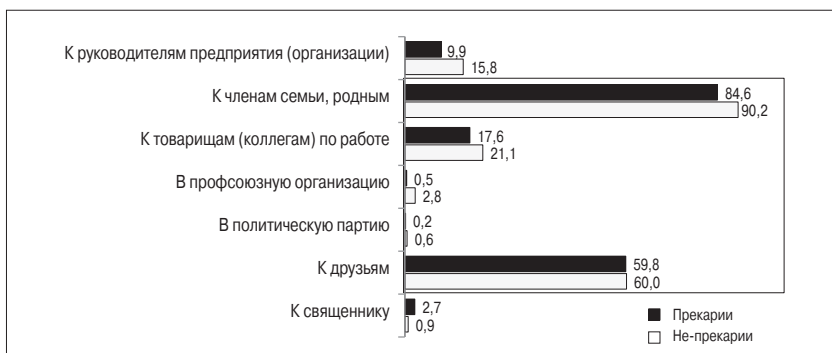


Рисунок 2.8. **Сопоставление ответов на вопрос: «К кому Вы обратитесь за помощью в сложной жизненной ситуации?»** (в % от каждой группы)

в трудной ситуации (например, оказать помощь в трудоустройстве), и поэтому работники попадают в группу не-прекариев или у прекариев просто нет времени и/или желания поддерживать дружеские связи. В любом случае, группа прекариев испытывает проблемы и в сфере общения.

*Что касается самооценки своей жизни и будущего прекариями и не-прекариями*, то прекаризация жизни отражается в субъективных самооценках (удовлетворены своей жизнью 23,8% прекариев и 41,5% не-прекариев, не удовлетворены — 16,9 и 7,8% соответственно). Удовлетворенность жизнью у не-прекариев выше почти в 2 раза (рис. 2.9). Мы считаем, что на такие оценки влияют меньшие материальная обеспеченность и социальная защищенность прекариев.

Материальное положение ухудшилось за последние 3 года у 36,5% прекариев, у 18,3% не-прекариев; улучшилось — у 17,6% прекариев, у 29,4% не-прекариев. Такие же примерно оценки дают работники своей жизни и жизни семьи в последние 3 года: она ухудшилась у 33,0% прекариев, у 16,3% не-прекариев; улучшилось — у 16,4% прекариев, у 29,7% не-прекариев, что свидетельствует о неустойчивой жизненной ситуации в настоящем.

Тенденции нестабильности жизни, неуверенности отражаются в оценках будущего. Отвечая на вопрос: «Ваша жизнь в ближайшем будущем улучшится?», 48,6% не-прекариев говорят, что улучшится (18,8% — не улучшится), среди прекариев таких 37,2% (не улучшится — 31,0%). Таким образом, если отношение к будущему у не-прекариев можно назвать «осторожным оптимизмом», то в ответах прекариев просвечивают растерянность и неверие в лучшее. Это тем более при-

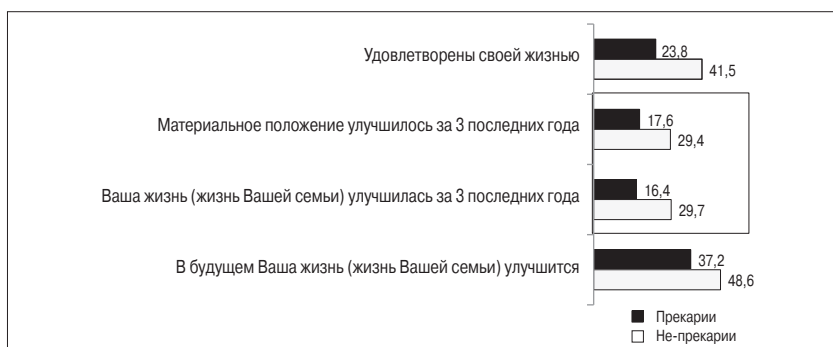


Рисунок 2.9. Самооценка собственной жизни прекариями и не-прекариями (в % от каждой группы)

мечательно, учитывая, что среди прекариев больше молодых людей, а они обычно демонстрируют оптимизм; в данном случае этого нет, что определенным образом характеризует их жизнь. Показательно, что примерно треть тех и других затруднились с ответами.

## *Заключение*

Сравнение позиций и поведения работников, которых мы по нескольким признакам отнесли к прекариям и не-прекариям, показывает, что группа прекариев проигрывает или проявляет меньшую активность в разных сферах жизни, а также демонстрирует некоторые отличия в образе жизни.

Мы вводим термин «прекаризация жизни» и предлагаем следующее определение: *прекаризация жизни* – снижение жизненной активности в разных областях человеческой деятельности вследствие перегрузки в сфере трудовой занятости, уменьшения свободного времени и недостатка доходов, сопровождающееся сокращением доступа к социальным и культурным благам и изменениями в образе жизни.

Прекаризованность жизни – это нестабильность, неустойчивость жизненной ситуации (связанная, конечно, в первую очередь с материальным фактором и отсутствием социальной защищенности, но не только), невозможность решить некоторые жизненные проблемы, и как следствие – преобладание негативных оценок своей жизни, формирование социальной аномии.

На наш взгляд, именно прекаризованность занятости связана с прекаризованностью в других сферах жизни, т.е. прекаризованность в трудовой сфере первична, потому что работа – источник необходимых материальных доходов (средств к существованию) у большинства россиян. Кроме того, сверхзанятость во временном выражении приводит к уменьшению времени, которое можно распределить на остальные сферы жизни. Нехватка доходов и времени усугубляет ситуацию прекаризованности, не позволяя удовлетворительно решать многие жизненные задачи (поддержание здоровья, образование и повышение квалификации, занятия физкультурой и спортом, культурный досуг и отдых и многое другое).

При этом нужно иметь в виду, что пока занятые находятся в трудоспособном возрасте, они часто предпочитают неоформленные трудовые отношения, если это обеспечивает им большую заработную плату. Пенсионная политика пока еще предлагает социальные пенсии всем, в том числе тем, кто не был трудоустроен официаль-

но и за кого работодатель не платил взносы в Пенсионный фонд. Но в законодательство уже внесены изменения, которые приведут к отсутствию пенсионного обеспечения (и, возможно, обязательного медицинского страхования) работников, которые не были официально трудоустроены. Через некоторое время эти работники войдут в пенсионный возраст и, с большой долей вероятности, останутся без государственной социальной поддержки. И если ситуация в сфере труда не изменится, через 2–3 десятилетия наше общество столкнется с ростом социальной напряженности с возможным перерастанием в крупные социальные конфликты.

## Литература

- Аникин В.А. (2009). Работа в жизни россиян // Социологические исследования. № 12. С. 48–55.
- Анисимов Р.И. (2017). Труд в эпоху неопределенности // Социологические исследования. № 11. С. 44–52.
- Анисимов Р.И., Кученкова А.В., Тощенко Ж.Т., Шевченко И.О. (2020). Критерии определения прекарной занятости / Прекариат: становление нового класса: Коллективная монография. Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга. С. 76–94.
- Бобков В.Н., Вередюк О.В., Колосова Р.П., Разумова Т.О. (2014). Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ: монография. М.: ТЕИС.
- Бобков В.Н. (2019). Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения // Народонаселение. Т. 22. № 2. С. 91–104.
- Воробьева И.В. (2021). Прекаризация молодежи в сфере социально-трудовых отношений // Знание. Понимание. Умение. № 3. С. 100–112.
- Воробьева И.В. (2021). Протестный потенциал россиян и особенности его проявления в трудовой сфере / Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности (колл. монография). Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Весь Мир.
- Воробьева И.В. (2016). Противоречия и парадоксы политических ориентаций в структуре жизненного мира россиян // Социологические исследования. № 1. С. 17–26.
- Воронин Г.Л., Крамер А.Д. (2021). Неформальная занятость в России как условие становления прекариата // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. № 3 (63). С. 69–78.
- Голенкова З.Т., Голицуова Ю.В. (2013). Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая наука и социальная практика. № 3. С. 5–15.
- Денисова Ю.С. (2004). Трудовые перегрузки как тенденция в рабочем процессе // Социологические исследования. № 5. С. 100–107.



- Жизненный мир россиян: 25 лет спустя (конец 1980-х – середина 2010-х гг.) (2016) / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: ЦСПиМ.
- Кученкова А.В. (2021). Прекаризация занятости как фактор дифференциации заработной платы и социального самочувствия работников // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. Т. 21. № 1. С. 84–96.
- Кокшаров В.А., Агарков Г.А., Сущенко А.Д. (2020). Прекаризация труда как растущая форма занятости молодых специалистов в условиях пандемии // Экономика региона. Т. 16. Вып. 4. С. 1061–1071.
- Кученкова А.В., Татарова Г.Г. (2019). «Этап жизненного цикла» как детерминанта субъективного благополучия личности // Социологические исследования. № 8. С. 30–43.
- Лобова С.В. (2019). Прекаризация занятости научно-педагогических работников вузов: содержание и последствия // Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров. № 6. С. 243–259.
- Маслюкова Е.В., Мокроусова Д.И., Покусаенко М.А. (2021). Прекаризация занятости молодежи в контексте последствий пандемии COVID-19 // Экономика и управление народным хозяйством. Т. 15. № 3. С. 440–454.
- Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения (2018) / В.Н. Бобков, В.Г. Квачев, И.Б. Колмаков и др. М.: КноРус.
- Попов А.В., Соловьева Т.С. (2020). Прекаризация занятости: анализ научного дискурса о сущности и векторах измерения // Социологические исследования. № 9. С. 103–113.
- Попов А.В. (2019). Влияние прекаризации занятости на положение наемных работников: социологический аспект // Вопросы территориального развития. Вып. 5 (50). С. 1–14.
- Попов А.В., Соловьева Т.С. (2019). Анализ и классификация последствий прекаризации занятости: индивидуальный, организационный и общественный уровни // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. Т. 12. № 6. С. 182–196.
- Прекариат: становление нового класса (2020). Колл. монография / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: ЦСП и М.
- Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности (2021). Колл. монография / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Весь Мир.
- Романовский Н.В. (2019). Опасный класс? Тема не закрыта (мысли о проблеме) // Социологические исследования. № 9. С. 96–105.
- Сигитова М.А., Филиппова К.В. (2021). Прекаризация как проявление аномии в трудовой сфере // Общество: социология, психология, педагогика. № 6. С. 36–40.
- Стэндинг Г. (2014). Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем.
- Тихонова Н.Е. (2019). Прекариат и перспективы изменения социальной структуры российского общества // Социологические исследования. № 2. С. 167–173.

- Тощенко Ж.Т. (2020). Прекарная занятость – феномен современной экономики // Социологические исследования. № 8. С. 3–13.
- Тощенко Ж.Т. (2015). Прекариат – новый социальный класс // Социологические исследования. № 6. С. 3–13.
- Тощенко Ж.Т. (2018). Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука.
- Трансформация труда в (де)глобализирующемся обществе (2021) / Сборник научных статей / Под ред. Н.Г Скворцова, Р.В. Карапетяна. СПб.: Скифия-принт.
- Файман Н.С. (2019). Неустойчивость условий занятости научно-педагогических кадров как фактор формирования академического прекариата // Народонаселение. Т. 22. № 4 С. 103–114.
- Хорошилов Д.А. (2021). Онтологическая, социальная и психологическая прекарность: пути взаимодействия в транзитивном обществе // Новые психологические исследования. № 2. С. 64–83.
- Шевченко И.О., Шевченко П.В. (2019а). Гендерные особенности прекарности // Социологические исследования. № 9. С. 84–95.
- Шевченко И.О. (2019б). Прекаризация работников: опыт расчета коэффициента прекарности // Будущее социологического знания и вызовы социальных трансформаций (к 90-летию со дня рождения В.А. Ядова): Сборник материалов, Москва, 28–30 ноября 2019 года. М.: Федеральный научно-исследовательский социологический центр Российской академии наук. С. 782–789.
- Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. (2015). Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования. № 12. С. 99–110.
- Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. (2012). «Человеческое измерение» российского бизнеса: к демократически-гуманистическому типу социальной организации фирмы // Социологические исследования. № 7. С. 43–54.
- Campbell B., Laheij C. (2021). Urban Precarity // *City & Society*. No. 33 (2). P. 1–20.
- Cornelius-Bell A., Bell P.A. (2021). The academic precariat post-COVID-19 // *Fast Capitalism*. Vol. 18. No. 1. DOI: 10.32855/fcapital.202101.001. URL: <https://fastcapitalism.journal.library.uta.edu/index.php/fastcapitalism/article/view/404> (accessed: 17.02.2022).
- Nititham D.S. (2022). Positionalities of Precarity // *Journal of Autoethnography*. No. 3 (1). P. 38–56.
- Salustowicz P. (2020). The Social and Political Implications of the Precariat // *Precarious Places Social, Cultural and Economic Aspects of Uncertainty and Anxiety in Everyday Life*. Wiesbaden: Springer VS, P. 85–107.
- Standing G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. London, New York: Bloomsbury Academic.

### ГЛАВА 3. Прекаризация занятости и деформация труда как следствие технологических изменений

*Р.И. Анисимов*

#### *Введение*

В современном обществе труд является структурообразующим элементом всего социума, поэтому изменения в нем трансформируют все сферы экономической и социальной жизни. В данной главе мы рассмотрим последствия внедрения технологических инноваций в трудовой деятельности, проанализируем, к каким результатам приводит необдуманное их внедрение. Здесь стоит оговориться, что мы не выступаем с позиций неолуддитства и не считаем внедрение новых технологий «абсолютным злом». Их рациональное применение освобождает работника от рутинных операций, значительно облегчает его труд и в целом выступает благом для человека. Однако этот процесс имеет свои негативные последствия, он приводит к деформации трудовых отношений и самого процесса труда, что порождает процессы открытой и скрытой прекаризации. В результате технологические инновации приводят не к освобождению и качественному развитию работника, а к росту нестабильности и обесмысливанию труда. В конце главы будут даны возможные пути решения этих негативных явлений.

#### *Прекаризация занятости и технологические изменения*

Основная социально-экономическая проблема, возникающая вследствие внедрения в экономику технологических изменений, – это рост безработицы и прекарной занятости. Исследователи Оксфордского университета К. Фрей и М. Осборн пришли к выводу, что уже при нынешнем уровне технологического развития примерно 47% рабочих мест в США в течение предстоящих 10–20 лет с высокой вероятностью будут заменены машинами [Frey, Osborne, 2013]. Несколько другую оценку дает Директорат по вопросам занятости, труда и социальным вопросам ОЭСР, который инициировал аналогичное исследование для стран – членов этой организации. Это исследо-

вание выявило, что в 21 государствах ОЭСР лишь около 9% рабочих мест могут быть заменены машинным трудом [Arntz et al., 2016]. Иные показатели прогнозируются для стран АСЕАН, где в течение ближайших 10–20 лет весьма реалистична перспектива ликвидации 56% рабочих мест [Chang, Huynh, 2016]. Такой разрыв в оценках, на наш взгляд, связан с разным уровнем технологического развития этих стран. В страны ОЭСР входят развитые страны Европы и мира, в которых автоматизация уже достигла высокого уровня, а занятость концентрируется преимущественно в наукоемких и креативных отраслях, которые пока сложно автоматизировать. В то же время страны АСЕАН представляют собой развивающиеся страны Юго-Восточной Азии с концентрацией населения в сельском хозяйстве и промышленном производстве. В этих отраслях достаточно легко заменить человеческий труд машинами, и при этом не пострадает качество продукции, а производительность труда, эффективность производства только вырастут.

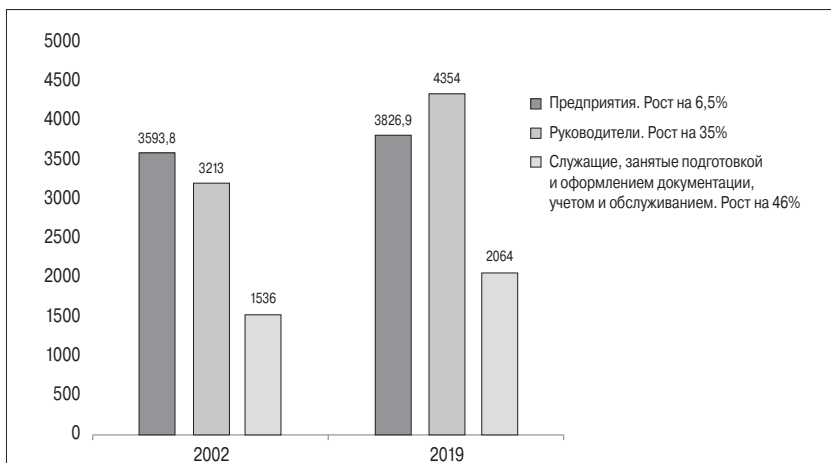
В развитых странах в результате внедрения технологий замещаются места, занятые главным образом средним классом [Коллинз, 2015], так как они направлены на замещение рутинного нефизического труда, которым заняты «белые воротнички». Следует отметить, что при этом растут неравенство, бедность и безработица, особенно среди молодежи. В 2015 г. не имели официальной работы 20,2% трудоспособных жителей Евросоюза до 25 лет. Особенно сложная ситуация сложилась в Испании и Греции, где молодежная безработица достигает 50%, а также в Италии (40%), Хорватии (43%) и Португалии (32%). В России уровень безработицы среди молодежи составляет 16%, что в 3 раза выше, чем по трудоспособному населению в целом (цит. по: [Мартыанов, 2017:115]). Вследствие этого нарастают практики «шерринг-экономики», дауншифтинга, осознанного потребления и т.п. Распространяя их, общество адаптируется к понижающемуся уровню жизни и учится жить в условиях отсутствия постоянной занятости, когда возрастает объем эпизодических и срочных работ. В этой ситуации растет новый социальный класс – прекариат, основным отличительным свойством которого является ущемленное социальное положение, возникающее вследствие отсутствия постоянной трудовой занятости. Проблема прекариата достаточно активно изучается как в мировой [Стэндинг, 2014; Jørgensen, 2016; Melin, Blom, 2015; Neilson, Rossiter, 2008], так и в отечественной науке [Анисимов, 2019; 2020; Тощенко, 2018; Бобков, 2014; Гасюкова, 2014; 2015; Шкаратан, 2015]. В основном дискуссии ведутся о степени распространенности прекарных слоев общества, уточнении индикаторов

выявления прекариата или о степени новизны данного явления. Но ни у кого из исследователей данного явления не вызывает сомнения констатация факта роста прекариев и устаревания модели полной занятости населения. В данной главе мы не будем подробно останавливаться на последствиях роста прекаризации занятости, так как им посвящена данная монография. Остановимся подробнее на самой трудовой деятельности, которая также трансформируется вследствие технологических изменений.

### *Деформация трудовой деятельности как следствие технологических изменений*

Технологические изменения приводят не только к прекаризации трудовых отношений, но и к *деформации труда*. Растет объем бессмысленной работы. Так, Д. Гребер, автор понятия «бредовая работа», относит к ней имитацию труда или выполнение таких ее форм, в которых работники не видят никакого смысла, потому что их труд мало или совсем не связан с выполняемыми работником функциями. В «Отчете о состоянии организации труда на предприятиях США за 2016–2017 гг.» указано, что в 2016 г. на выполнение основных занятий офисные работники тратили 39% своего рабочего времени, еще 11% на полезные и/или продуктивные совещания, 11% – на выполнение административных обязанностей, а оставшееся время (39%) – на выполнение непрофильных (некоторые назвали их «идиотскими») задач – 8%, пустые совещания – 10%, работу с электронной почтой – 16% и другое – 5% [Гребер, 2020:61–62]. Такое положение дел складывается из-за снижения качества управления, несовершенства организации труда, когда на работника «навешивают» дополнительные обязанности, нередко лишённые всякой рациональной производственной потребности. Также рост «бесполезной работы» напрямую связан увеличением управленческого аппарата организаций и предприятий, иницилирующих эту деятельность. Административный аппарат для легитимизации своего существования увеличивает количество ненужной работы для всех сотрудников. Этот процесс находит отражение в увеличении количества менеджеров и вспомогательного персонала, занимающегося документацией (см. рис. 3.1).

Примечательным является тот факт, что в настоящий момент мы можем наблюдать беспрецедентный рост персонала, занятого обработкой документации (46%), причем он сопровождается активным внедрением информационных технологий, призванных как



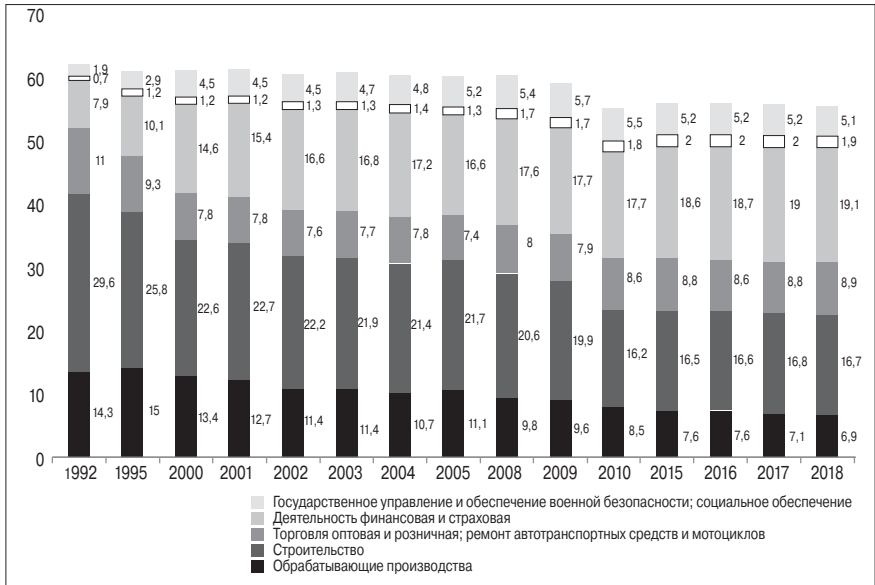
Источник: Россия... 2020; 2003.

Рисунок 3.1. Динамика численности предприятий, руководителей (менеджеров), служащих, занятых оформлением документации в период с 2002 по 2019 г. (в тыс.)

раз сократить рабочее время на работу с документами. Так, в 2002 г. 11,2% организаций имели вебсайт, персональных компьютеров на 100 сотрудников в организациях было 15, из них лишь 3 имели доступ в Интернет. В 2018 г. уже 51% организаций имели вебсайт, у них был 51 компьютер на 100 работников, из них 35 с доступом в Интернет [Россия... 2020; 2003]. То есть за эти годы степень информатизации российских предприятий выросла в 4 раза, однако она не уменьшила количество административного персонала, а, наоборот, увеличила.

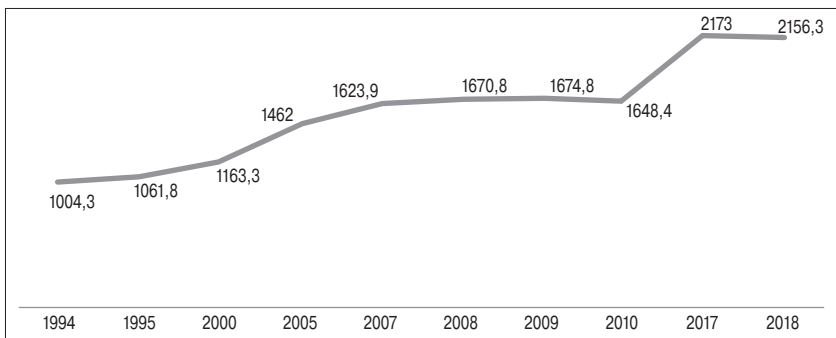
Парадоксальным фактом является также то, что, перейдя от планового советского хозяйства на рыночные рельсы, управленческий аппарат не сократился, а наоборот, вырос по сравнению с СССР. Об этом свидетельствует тот факт, что доля занятых в государственном управлении за период с 1992 по 2018 г. увеличилась в 2,7 раза, при том, что основные сферы экономики демонстрируют сокращение численности занятых, за исключением торговли, но и в ней рост занятых меньше, чем в управлении (рост в 2,5 раза), см. рис. 3.2.

Численность чиновников за 24 года увеличилась на 1 млн 100 тыс. человек (см. рис. 3.3), и это при сокращающейся численности населения. В настоящее время в стране чиновников больше в 1,3 раза, чем было во всем Советском Союзе (в СССР в 1990 г. насчитыва-



Источник: Россия... 2005; 2010; 2020.

Рисунок 3.2. Изменения доли занятых в основных отраслях российской экономики в 1992–2018 гг. (в % от общего количества занятых)



Источник: Россия... 2005; 2010; 2020.

Рисунок 3.3. Динамика численности работников государственных органов и органов местного самоуправления по ветвям власти и уровням управления в период с 1994 по 2018 г. (на конец года, млн человек)

лось 1 млн 639 тыс. управленцев при численности населения 290 млн человек [Народное... 1991: 68, 101]).

Государственный аппарат растет, несмотря на рыночную экономику, при которой, как предполагается, рыночные агенты заинтересованы в максимальном сокращении издержек (в 2019 г. 85% предприятий находились в частной собственности [Россия...2020]). Капитализм, основной функцией которого является извлечение прибыли и в теории претендующий на эффективное использование человеческих ресурсов, совершенно нерационально расходует выгоды технологических изменений, не сокращая, а наоборот, наращивая штат управленцев, которые в свою очередь увеличивают «работу ради работы», причем получаемая от роста производительности труда прибыль «распыляется», в том числе и на оплату их труда. Содержательная сторона трудового процесса при этом отходит на второй план, а сама работа воспринимается как наказание. Растет сверхзанятость этих сотрудников и их отчужденность от результатов труда, так как они не понимают, зачем нужна эта работа, какую она несет пользу? Мы предполагаем, что такое положение дел в труде влечет изменение отношения к жизни работника. Бессмысленная работа перетекает в бессмысленную жизнь. Содержательный труд, даже если он тяжел, может принести моральное удовлетворение человеку, обеспечить рост чувства собственного достоинства, когда он понимает, что его деятельность приносит пользу обществу, что он нужен. И, соответственно, наоборот: человек, занятый бессмысленным трудом, опустошает свою жизнь, он ощущает себя бесполезным, а это порождает неприятие и даже ненависть к выполняемой работе и неудовлетворенность своим социальным положением. Этот феномен еще в XIX в. заметил Ф.М. Достоевский: «Мне пришло раз на мысль, что если бы захотели вполне раздавить, уничтожить человека, наказать его самым страшным наказанием, так что самый страшный убийца содрогнулся бы от этого наказания и пугался его заранее, то стоило бы только придать работе характер полнейшей бесполезности и бессмысленности. < > Разумеется, такое наказание обратилось бы в пытку, в мщение и было бы бессмысленно, потому что не достигало бы никакой разумной цели» [Достоевский, 1956:410].

Здесь стоит отметить, что мы не всегда заметим проявления бесполезного труда, рассматривая работу с позиций трудовых отношений. Им подвержены работники, у которых, как правило, стандартная занятость. Это работники офисов, «бюджетники» — учителя, педагоги, низовые работники государственных органов, администраторы. «Внешне» их положение лучше, чем у прекариев. Однако их трудо-



вая деятельность деформирована и обезображена описанными выше явлениями. Мы предполагаем, что именно в этих группах работников более распространены факты профессионального выгорания и депрессии.

Таким образом, вследствие непродуманного, необоснованного и нерационального осуществления технологических изменений мы получаем деформацию трудовых отношений (формальная сторона) и самого трудового процесса (содержательная сторона). В результате часть работников теряет стандартную занятость и переходит в ряды прекариата, а остающиеся в штате все больше начинают заниматься выполнением функций, не входящих в их основные рабочие обязанности. Одновременно растет численность административно-управленческого аппарата, который, не участвуя в создании товаров, занимается заполнением рабочего времени сотрудников трудом, смысл которого последние не понимают. Как объяснить эти процессы?

Мы предлагаем следующее объяснение. Технологические изменения в капиталистической системе прежде всего направлены на снижение затрат на заработную плату. Это достигается за счет сокращения рабочей силы. Поэтому можно наблюдать рост безработицы и прекарной занятости. Возникает проблема избыточного предложения рабочей силы, сопровождающаяся ростом социальной напряженности, падением доходов и связанное с ними снижение потребления, что приводит к классическому кризису перепроизводства. Капитализм неоднократно испытывал подобные явления и справлялся с ними путем создания новых продуктов и сфер производства, куда перетекала «высвобожденная» рабочая сила [Коллинз, 2015: 63]. Уволенные работники находили новые места работы или иногда сами создавали их. Главное – решалась проблема занятости. В настоящий момент вместо новых сфер экономики растет финансово-экономический и управленческий аппарат, что порождает бесполезную работу для остальных. Одновременно нивелируются риски роста безработицы, поддерживаются или создаются рабочие места в урезанном или ограниченном объеме. Тактически это сдерживает кризис капитализма, но стратегически приводит к уничтожению его основного структурного элемента – нацеленности на прибыль. Помимо этого, согласно трудовой теории стоимости, снижению прибыльности способствует и процесс замещения труда работников новыми технологиями. Прибавочная стоимость уменьшается вместе с сокращением количества человеческого труда<sup>1</sup>. Капитализм нередко порождает и распространяет убийственные для

---

<sup>1</sup> Одним из способов сохранения прибыли является неформальная занятость, что позволяет снижать издержки работодателя и таким образом конкурировать с более технологически развитыми производителями. Это проблема актуальна

себя процессы, так как экономика, отказывающаяся от прибыльности как основы своего функционирования, может называться как угодно (неофеодализм, рентное общество, сословная система), но точно не может называться капитализмом<sup>2</sup>. И здесь можно предположить, что происходит скрытое, незаметное перерождение капиталистической системы во что-то новое, чему пока нет названия, поскольку используемые понятия с приставками пост-(посткапитализм, постфордизм, постиндустриализм) и неофеодализм не вполне содержательно описывают складывающееся общество. В первом случае авторы строят свои суждения апофатически, просто отрицая элементы устаревающей реальности. Во втором случае авторы имплицитно применяют метод аналогии, путая похожесть с тождественностью, что, по нашему мнению, не вполне корректно. В настоящее время перед учеными стоит нетривиальная задача дать релевантное название тому обществу, которое идет на смену капитализму.

### *Пути решения возникающих противоречий*

Проблемы, вызванные технологическими изменениями, носят глобальный характер. Они затрагивают все сферы общества и ставят под сомнение само существование современной цивилизации труда. В общественном и научном дискурсе последствия замещения человеческого труда машинами осознаются и предлагаются способы их решения.

Одним из этих способов является предположение, что новый этап развития экономики создаст новые рабочие места, которые заместят сокращение рабочей силы в традиционных отраслях [Коллинз, 2015:61–64; Пинк, 2005]. Однако реальность опровергает это предположение. «Так, в конце 1990-х годов Бюро трудовой статистики США прогнозировало, что в течение 1998–2008 гг. на национальном рынке труда появится порядка 2,8 млн рабочих мест в передовых отраслях экономики, таких как программное обеспечение, полупроводники, аэрокосмические технологии, фармацевтика, производство компьютерной техники, научные исследования и т.д. В реальности же к 2008 г. число рабочих мест в этих отраслях не только не выросло,

---

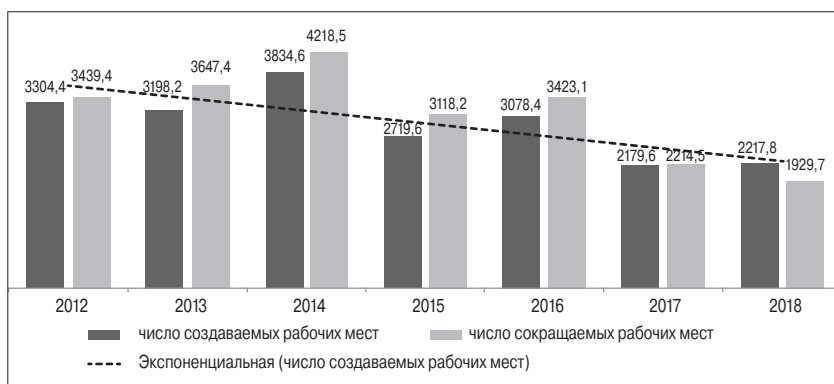
для России, где слабые инвестиции в основные фонды производства восполняются более интенсивной эксплуатацией работников и неуплатой налогов.

<sup>2</sup> Валлерстайн определяет капитализм как саморасширяющуюся систему, основной целью которой является бесконечное накопление капитала [Валлерстайн, 2018:100].

но и сократилось на 68 тыс. человек» [Мартьянов, 2017:115]. Похожим образом дело обстоит и в России. 7 мая 2012 г. В.В. Путиным был подписан Указ о долгосрочной государственной экономической политике, одной из задач которого было создание и модернизация 25 млн высокопроизводительных рабочих мест к 2020 г. По данным официальной статистики, всего за период с 2012 по 2018 г. было создано 20 млн 532 тыс. новых рабочих мест. Однако число сокращаемых рабочих мест за этот же период составило 21 млн 990 тыс., что превышает число созданных на 1 млн 458 тыс. рабочих мест (см. рис. 3.4).

Таким образом, создание новых рабочих мест не в полном объеме решает проблему занятости. Новых рабочих мест становится меньше, а наши данные, представленные на рисунках 3.1–3.3, свидетельствуют о том, что наиболее интенсивно они создаются в сфере управления, финансовой деятельности и документооборота, которые скорее тормозят экономику, чем способствуют ее росту. Поэтому в настоящий момент этот путь решения проблемы неудовлетворителен.

Еще одним способом решения проблемы является идея безусловного базового дохода (ББД) [Standing, 2017; Бобков и др., 2020]. Суть этой идеи – заменить различные социальные обязательства государства выплатой денежной суммы напрямую гражданам страны. Эти деньги должны выплачиваться всем вне зависимости от степени их участия в трудовой деятельности и должны обеспечить удовлетворение базовых потребностей людей. Сторонники ББД понимают, что времена полной трудовой занятости уходят в прошлое, занять большинство



Источник: Труд... 2013; 2015; 2017; 2019.

Рисунок 3.4. **Динамика численности создаваемых и сокращаемых рабочих мест в период с 2012 по 2018 г. (в тыс.)**

населения каким-либо трудом становится проблематично и поэтому первоочередной проблемой для общества становится обеспечение материальных условий существования людей. Предлагается сократить социальные программы государственной помощи и бюрократический аппарат, выполняющий эти программы, а освободившиеся денежные ресурсы напрямую раздавать людям. Это не позволит уменьшить прекарную занятость, но уменьшит прекарную жизнь работника, так как он будет знать, что в случае потери работы или сокращения у него будут средства на обеспечение своего существования, он будет более требовательно подходить к месту своей работы, так как появится возможность выбора, человек сможет отказаться от неинтересной работы, на которую соглашается из-за отсутствия средств, а это в свою очередь заставит работодателя повышать качество рабочих мест для всех. Эксперименты по внедрению ББД предпринимаются в разных странах (Финляндия, Индия). Основные результаты этих экспериментов показывают, что улучшается материальное положение и здоровье самых малообеспеченных групп населения, растет удовлетворенность жизнью, уменьшаются стресс и депрессии и, главное, не отмечается сильное снижение трудовой активности, что является главным аргументов противников ББД [Бобков, 2020:17–18].

Несмотря на позитивные результаты экспериментов с ББД, на наш взгляд, его внедрение не решит в целом проблему роста прекаризации занятости и деформации труда и вполне возможно только ухудшит положение людей. Приведем наши аргументы.

Прежде всего, введение ББД и сокращение социальных обязательств государства предполагает сокращение бюрократического аппарата, а это приведет к сокращению налоговых поступлений, из которых и предполагается формировать выплаты. Увеличение количества неработающих граждан приведет к снижению заработной платы работающих, так как избыточное предложение на рынке труда снижает стоимость рабочей силы, что в свою очередь опять приведет к снижению налоговых поступлений. Выпадающие доходы можно компенсировать увеличением налогов на богатейших граждан, но это труднореализуемо, поскольку богатые часто прибегают к различным способам уклонения от уплаты налогов (например, создавая благотворительные фонды, руководителями которых являются дети владельцев, для того чтобы избежать налога на наследство или переводя предприятия под юрисдикцию страны-оффшора или получая гражданства тех стран, где налоговая нагрузка менее обременительна)<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Здесь очень показателен кейс Ж. Депардьё, получившего российское гражданство по причине увеличения налогов во Франции.

Помимо этого, внедрение ББД в отдельных странах приведет к росту миграции и, соответственно, к росту precarious занятости мигрантов и снижению налоговых поступлений<sup>4</sup>. К тому же еще сильнее обострится проблема взаимоотношений между гражданами и негражданами, а выдача ББД всем жителям независимо от их гражданства неминуемо приведет к разрушению всей идеи ББД, так как мигрантов будет прибывать все больше, а достаточных для поддержания уровня жизни средств на всех может не хватить. В результате ББД будет снижаться и в конце концов превратится в символическую сумму, на которую невозможно прожить, т.е. все возвратится на «круги своя»: люди вынуждены будут браться за любую работу и к этому еще добавится отсутствие социального обеспечения (в виде медицины, здравоохранения). Внедрение же ББД на общемировом уровне в настоящий момент не представляется возможным не только из-за политических разногласий между разными странами, но и вследствие разного уровня экономического развития этих стран. Некоторые слаборазвитые в экономическом плане государства просто не смогут финансово обеспечить ББД своим гражданам.

Таким образом, вследствие разного экономического уровня стран, внедрение ББД в мировом масштабе невозможно, а в масштабе отдельного государства приведет к нивелированию суммы выплат и дискредитации всей идеи обеспечения достойного уровня жизни граждан.

Поэтому мы предлагаем другой способ снижения негативных последствий технологических изменений, а именно, *сократить рабочее время без сокращения заработной платы*. То есть необходимо увеличить среднечасовую оплату труда с одновременным сокращением рабочего времени. Делать это можно постепенно, начав с сокращения 1 часа, вполне возможно у отдельных групп профессий или сфер занятости. В результате сократятся различные виды бесполезной работы, увеличится потребность в рабочей силе, которую могут восполнить сокращаемые сейчас работники. Это позволит избежать массовой безработицы, так как рабочие места сохранятся. Более того, как показывает эксперимент в Исландии, производительность труда не упадет [Háraldsson, Kellam, 2021:7]. Не снизится и собираемость налогов, поскольку заработная плата останется на том же уровне. Более того, появившееся свободное время заполнится досуговой деятельностью, поэтому можно предположить, что увеличится коли-

---

<sup>4</sup> Отчасти с этим и связан провал референдума по внедрению ББД в Швейцарии, так как рост миграции в случае его введения активно пропагандировался его противниками.

чество видов и форм услуг (фитнес, дополнительное образование, общественное питание), что даст и рабочие места, и дополнительные финансовые поступления. Постепенно сокращающееся рабочее время в среднесрочной перспективе нивелирует ценность труда как средства выживания, заменив ее ценностью самореализации. Трудовая деятельность уже не будет восприниматься как стандартная постоянная занятость, вместо нее придет понимание труда как творчества, где контроль над работником будет смещен с внешнего принуждения к труду к самомотивации и самоконтролю.

Уменьшение рабочего времени видится более реалистичным ответом на описанные выше проблемы, связанные с замещением человеческого труда автоматизированными технологиями. Конечно, в этом случае пострадают группы наиболее обеспеченных граждан планеты, так как уменьшится маржинальность функционирования их предприятий, однако, на наш взгляд, уменьшающаяся доля прибыли лучше, чем крах всей системы и создание такой ситуации, когда не только теряется вся прибыль, но и все имущество, возникающее вследствие радикализации прекариата, к которой в настоящий момент имеются все предпосылки.

### *Заключение*

Подытоживая данную главу, можно сделать следующие выводы. Новые технологии, внедряемые для оптимизации трудовой деятельности человека, зачастую приводят к прямо противоположным результатам. В трудовых отношениях растет степень нестабильности, трудовой процесс обесмысливается, работники начинают заполнять свое рабочее время дополнительной работой, растет их сверхзанятость, что сопровождается эмоциональным выгоранием. Эти процессы распространяются среди работников, как правило, имеющих стандартную форму занятости и, таким образом, мы можем говорить о латентном процессе прекаризации данных социально-профессиональных групп. Это свидетельствует о том, что прекаризация – сложное явление, не сводящееся в своем проявлении только к форме занятости, так как даже работники, имеющие бессрочный договор и все социальные гарантии, подвергаются прекаризации, но она проявляется в более длительном рабочем дне, сверхурочной работе, фактически ненормированном рабочем дне.

Еще одно следствие технологических изменений – рост управленческого аппарата, который в данном случае выступает институтом абсорбции вытесняемых из сферы труда индивидов. Эмпириче-

ски наблюдаемый синхронный рост численности административных работников, занятых документооборотом, и распространение новых технологий, направленных как раз на сокращение таких работников, лишь на первый взгляд выглядит парадоксально. Мы предполагаем, что таким образом система стабилизирует потенциально взрывоопасную социальную ситуацию, связанную с ростом безработицы, падением потребления и, как следствие, кризиса перепроизводства, способного обрушить весь современный миропорядок. Также мы предполагаем, что вследствие этих процессов, современная система лишь отчасти может называться капитализмом, так как все больше явлений в трудовой сфере диктуется не направленностью на прибыль, а иной, некапиталистической логикой. Эту логику сложно назвать социалистической (отметим, что мы считаем чрезмерно упрощенной саму дихотомию «капитализм – социализм», так как современные процессы не вписываются в нее), но нового названия она не получила, как не получило названия и общество, идущее на смену капитализма.

В конце главы рассмотрены основные пути решения возникающих проблем, связанных с ростом прекарных слоев и бессмысленной работы. Это возникновение новых профессий, безусловный базовый доход (ББД) и сокращение рабочего времени. Возникновение новых профессий происходит, но они не способны вместить сокращаемый объем занятых, что показано эмпирически. ББД невозможно реализовать в настоящий момент вследствие разного экономического уровня стран и политических противоречий между ними. По нашему мнению, наиболее реалистичной видится идея сокращения рабочего времени, которая позволит решить проблемы и прекарной занятости, и бессмысленной работы, при этом не приводя к росту социальной напряженности, которая возможна, если оставить процессы технологических изменений в трудовой сфере без изменений.

## *Литература*

- Анисимов Р.И.* (2021). Прекариат как новый социальный класс в контексте марксистской теории // Социологический журнал. Т. 27. № 1. С. 10–27.
- Анисимов Р.И.* (2019). Прекаризованная занятость в России: опыт определения основных индикаторов // Социологические исследования. № 9. С. 64–72.
- Бобков В.Н., Вередюк О.В., Колосова Р.П., Разумова Т.О.* (2014). Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ: монография. М.: ТЕИС.



- Бобков В.Н., Одицова Е.В., Черных Е.А. (2020). Безусловный базовый доход как регулятор повышения уровня и качества жизни: постановка проблемы и введение в анализ // Народонаселение. Т. 23. № 1. С. 13–27.
- Валлерстайн И. (2018). Миросистемный анализ: Введение / Пер. с англ. М.: УРСС: ЛЕНАНД.
- Гасюкова Е.Н. (2014). Особенности прекаризации российского рынка труда // Вестник РГТЭУ. № 12 (91). С. 42–54.
- Гасюкова Е.Н. (2015). Прекаризация: концептуальные основания, факторы и оценки. Мир и Россия // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. Т. 8. № 6 (44). С. 28–46.
- Гребер Д. (2020). Бредовая работа. Трактат о распространении бессмысленного труда. М.: Ад Маргинем Пресс.
- Достоевский Ф.М. (1956). Записки из мертвого дома / Собрание сочинений: в 10 т. Т. 3. М.: Государственное издание художественной литературы.
- Коллинз Р. (2015). Средний класс без работы: выходы закрываются / Есть ли будущее у капитализма? Сб. статей И. Валлерстайна, Р. Коллинза, М. Манна, Г. Дерлугьяна, К. Калхуна. Пер. с англ. Г. Дерлугьяна. М.: Изд-во Института Гайдара.
- Кревельд М. ван. (2006). Расцвет и упадок государства / Пер. с англ. Под ред. Ю. Кузнецова и А. Макеева. М.: ИРИСЭН.
- Мартьянов В.С. (2017). Политическая онтология Модерна: в поисках ускользающего большинства // Полития. № 1. С. 107–126.
- Народное хозяйство в СССР в 1990 г. (1991). Статистический ежегодник. М.: Финансы и статистика.
- Пинк Д. (2005). Нация свободных агентов. Как новые независимые работники меняют жизнь Америки. М.: Секрет фирмы.
- Россия в цифрах – 2003 г. М.: Росстат. URL: [https://gks.ru/bgd/regl/B03\\_11/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/B03_11/Main.htm) (дата обращения: 03.10.2021).
- Россия в цифрах – 2005 г. М.: Росстат. URL: <https://gks.ru/bgd/regl/brus05/Main.htm> (дата обращения: 03.10.2021).
- Россия в цифрах – 2010 г. М.: Росстат. URL: [https://gks.ru/bgd/regl/b10\\_11/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b10_11/Main.htm) (дата обращения: 03.10.2021).
- Россия в цифрах – 2020 г. М.: Росстат. URL: [https://gks.ru/bgd/regl/b20\\_11/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b20_11/Main.htm) (дата обращения: 03.10.2021).
- Стэндинг Г. (2014). Прекариат: новый опасный класс. М.: Маргинем Пресс.
- Тощенко Ж.Т. (2018). Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука.
- Труд и занятость в России – 2013 г. М.: Росстат. URL: [https://gks.ru/bgd/regl/B13\\_36/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/B13_36/Main.htm) (дата обращения: 03.10.2021).
- Труд и занятость в России – 2015 г. М.: Росстат. URL: [https://gks.ru/bgd/regl/B15\\_36/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/B15_36/Main.htm) (дата обращения: 03.10.2021).
- Труд и занятость в России – 2017 г. М.: Росстат. URL: [https://gks.ru/bud/regal/B17\\_36/Main.htm](https://gks.ru/bud/regal/B17_36/Main.htm) (дата обращения: 03.10.2021).
- Труд и занятость в России – 2019 г. М.: Росстат. URL: [https://gks.ru/bud/regal/b19\\_36/Main.htm](https://gks.ru/bud/regal/b19_36/Main.htm) (дата обращения: 03.10.2021).



- Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н.* (2015). Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования. № 12. С. 99–110.
- Arntz M., Gregory T., Zierahn U.* (2016). The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. OECD Social, Employment and Migration // Working Paper. Paris. OECD. No. 189.
- Chang J.-H., Huynh P.* (2016). ASEAN in Transformation: The Future of Jobs at Risk of Automation. Bureau for Employers' Activities // Working Paper. Geneva: International Labour Office. No. 9.
- Frey C.B., Osborne M.A.* (2013). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Oxford, UK: University of Oxford.
- Haraldsson G., Kellam J.* (2021). Going Public: Iceland's journey to a shorter working week. URL: [https://en.alda.is/wp-content/uploads/2021/07/ICELAND\\_4DW.pdf](https://en.alda.is/wp-content/uploads/2021/07/ICELAND_4DW.pdf) (дата обращения: 03.10.2021).
- Jørgensen M.* (2016). Precariat – What it Is and Isn't – Towards an Understanding of What it Does // Critical Sociology. No. 42 (7–8). P. 959–974.
- Melin H., Blom R.* (2015). Precarity in Different Worlds of Social Classes. In the New Social Division. Making and Unmaking Precariousness. London: Palgrave Macmillan.
- Neilson B., Rossiter N.* (2008). Precarity as a political concept, or, Fordism as exception // Theory, Culture & Society. No. 25(7–8). P. 51–72.
- Standing G.* (2017). Basic income: and how we can make it happen. London: Pelican/Penguin (A Pelican Introduction).

## ГЛАВА 4. Прекаризация занятости как фактор ухудшения материального положения

*А.В. Кученкова*

### *Введение*

Несмотря на активное использование в научном обороте и интуитивную понятность термина «материальное положение», оно не встречается в энциклопедических, толковых, профильных социологических словарях. Учитывая контекст его употребления и привлекаемые на практике индикаторы, материальное положение можно определить как степень материальной обеспеченности и благосостояния, наличие/отсутствие необходимых ресурсов для полноценной жизни, удовлетворения потребностей, возникающих в повседневной жизни. На эмпирическом уровне речь, как правило, идет об уровне доходов (денежных средств и материальных ценностей), позволяющих обеспечивать определенные условия и уровень жизни, потребление благ и услуг. Тем самым материальное положение затрагивает такие аспекты жизнедеятельности, как источники доходов, размер заработной платы и доходов, их стабильность и гарантированность; условия жизни, которые он позволяет обеспечить.

Среди многих факторов, влияющих на материальное положение индивидов (социально-демографических — место проживания, возраст, пол; характеризующих состав домохозяйства — иждивенческая нагрузка и др.), в особую группу выделяют связанные с положением работника на рынке труда и качеством его человеческого капитала: профессионально-должностная позиция, уровень образования, условия занятости (официальное оформление, «белая» зарплата, соблюдение трудовых прав). Повышенное внимание к особенностям занятости как детерминантам материального положения и фактору доходной стратификации связано с тем, что «в последние годы усилился риск бедности, связанный с характерным для всего российского общества расширением процесса прекаризации части рабочей силы» [Слободенюк, 2016]. Риски попадания в низкодоходные слои населения выше у лиц без официального трудового контракта, а «постоянный или вре-

менный письменный договор уменьшает вероятность нахождения в низкодоходных слоях и увеличивает шансы на попадание в медианную группу» [Модель доходной стратификации... 2018: 264].

Прекаризация занятости влечет за собой разнообразные негативные последствия на общественном, организационном и индивидуальном уровнях. В том числе снижение материального благополучия и социальной защищенности, ограничение возможностей профессионального развития и повышения квалификации, отчуждение от процессов принятия решений на всех уровнях социальной организации и общества, отстраненность от активного проявления общественной солидарности, неопределенность личного и семейного будущего [Тошенко, 2020].

Прекаризацию занятости связывают с низким социально-экономическим положением работника. В классовой схеме Г. Стэндинга прекариат (социально неустроенные люди, не имеющие полной гарантированной занятости) занимает последнюю, пятую ступень. Низкие доходы и материальная обеспеченность рассматриваются как атрибуты прекарной занятости, например, в определении МОТ [Fromprecarious... 2011] и включаются в состав индексов прекарности [Кученкова, 2019б]. Неустойчивая и негарантированная занятость в сочетании с низкими доходами приводит к существенному снижению возможностей по обеспечению качественного питания, накопления сбережений для крупных покупок, улучшения жилищных условий и др. [Бобков, Одинцова, 2020]. Одновременно есть определенные профессиональные группы, которые используют преимущества нестабильных условий занятости. Например, онлайн-фрилансеры, чей доход от трудовой деятельности может достигать и даже превышать средний по стране [Стребков, Шевчук, Спирина, 2015]. В этой связи актуализируется задача по изучению взаимосвязи прекаризации занятости и материального положения работников. Ее решению и посвящено данное исследование. Эмпирической базой выступают данные Росстата и всероссийских опросов работников всех сфер [Прекариат-2018]: строительства, транспорта, торговли и бытового обслуживания [Прекариат-2019], промышленности, сельского хозяйства, науки [Прекариат-2020], здравоохранения и высшей школы [Прекариат-2021].

### Основные источники доходов работников precarious труда

Виды занятости, ущемляющие социально-правовое положение работника (по срочному трудовому договору или без него, по договорам гражданско-правового характера, заемный труд), являются одними из ключевых признаков прекаризации и сказываются на самых разных сторонах жизни работника, в том числе и на его материальном положении.

Вне зависимости от формы занятости и социально-демографических характеристик для абсолютного большинства работников на российском рынке труда основным источником доходов является заработная плата на основном месте работы. Это признают 97,1–98,5% (т.е. практически 100%, табл. 4.1) среди имеющих трудовой договор на срок более 1 года или бессрочный. В то же время 86,2% работников, занятых без трудового договора, упоминают зарплату в качестве одного из основных источников дохода. Это может быть связано с тем, что на менее защищенных (с правовой точки зрения) рабочих местах чаще оказываются представители молодежи, только начинающие свой трудовой путь, и старшего поколения, вышедшие на пенсию, но продолжающие работать. Как известно, именно эти социальные группы характеризуются более высоким риском прекаризации занятости [Прекариат-2020]. Одновременно именно у этих групп могут быть и другие источники доходов (пенсия в случае лиц старшего возраста, помощь родственников – для молодых). Это под-

Таблица 4.1

#### Источники дохода в зависимости от вида занятости (в % по столбцу)

Из каких источников формируются доходы	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Заработная плата на основном месте работы	98,5	97,1	86,2
Подработка, совместительство	18,8	22,9	28,7
Обеспечиваю себя дополнительно продуктами питания (дача, огород, подсобное хозяйство)	23,8	30,7	23,0
Пенсия	11,4	11,1	19,5
Помогают родственники, друзья	9,6	13,2	13,2
Сдают в аренду жилье, дачу, иную недвижимость	4,1	2,5	5,2
Получают проценты от сбережений, акций	2,4	2,5	1,7
Собственный бизнес	0,6	0,0	0,6

Источник: Прекариат-2018.

тверждается тем, что именно среди работников со слабой социально-правовой защищенностью (работающих без оформления договора) выше доля имеющих пенсию (19,5% против 11,1–11,4% в других группах). А доля тех, кто рассматривает помощь родственников в качестве источника дохода, ниже всего среди работников, имеющих бессрочный трудовой договор.

Вне зависимости от формы трудовых отношений самой распространенной проблемой, которая волнует работников по месту работы, является низкая оплата труда (на это указывают 50,3% всех занятых). В связи с неудовлетворенностью размерами зарплаты неудивительно, что работники пытаются находить другие источники доходов.

Подработка и совместительство находятся на втором-третьем месте по популярности в качестве источников доходов. Менее распространена эта практика среди трудящихся по бессрочному трудовому договору (18,8%), который чаще сопряжен с работой на полную по времени занятость и, по всей видимости, не оставляет возможности для трудовой деятельности на другом, дополнительном месте. В большей степени подработки распространены среди работников, имеющих срочные трудовые договоры (30,7%). Вероятно, договор, ограниченный по срокам, может ограничивать и количество рабочих часов (долю ставки), высвобождая время для вторичной занятости.

Безусловно, выбор в пользу вторичной занятости может быть обусловлен самыми разными мотивами (не только материальными, но и такими, как интерес к другому виду деятельности, желание попробовать свои силы в другой сфере деятельности или организации и др.). Сам по себе факт вторичной занятости не может рассматриваться как признак прекарности. Однако он становится таковым, если дополнительная занятость носит вынужденный характер и связана с тем, что основное место работы не позволяет покрывать базовые нужды и является нестабильным, ненадежным, негарантированным [Кученкова, 2019a]. Существенная часть работников признает, что им приходится подрабатывать для увеличения своего заработка дополнительно к основной работе (16,8% – на регулярной основе, 32,8% – время от времени), что свидетельствует о недостаточности размеров заработка по основному месту работы для покрытия жизненных потребностей и нужд. Причем доля тех, кому не приходится этого делать, выше всего среди работников с бессрочным трудовым договором (54,7%), и ниже среди имеющих временный контракт (46,1%) и трудящихся без договора (44,3%). Таким образом, чем неустойчивее положение работника (с точки зрения гарантий занятости), тем хуже его материальное положение.

Подработки, вынужденные потребностью в поиске дополнительных источников дохода, чаще сопровождают временную и неформальную занятость в самых разных сферах трудовой деятельности. Доля тех, кто на регулярной основе прибегает ко вторичной занятости как способу повышения материального достатка, ниже среди имеющих бессрочный договор и выше среди неформально занятых: например, в строительстве 19,1% против 38,2%, в промышленности – 18,6% и 35,1%, в сельском хозяйстве – 12% и 34,7% (табл. 4.2). Только в здравоохранении эта доля остается практически неизменной (23–27%), что связано с распространенностью не регулярных, а эпизодических подработок в этой сфере (время от времени подрабатывают 50% среди неформально занятых против 30,6% среди имеющих бессрочный договор).

Еще одним важным способом обеспечения жизнедеятельности для четверти работников (25,8% среди всех работников, см. табл. 4.1) вне зависимости от формы и вида трудовых отношений является ведение подсобного хозяйства, выращивание продуктов питания на огородах и дачах. Учитывая трудоемкость этого процесса, можно рассматривать распространенность этой практики как признак вынужденного привлечения дополнительных источников дохода, отсутствие возможности покрыть базовые нужды только за счет заработной платы по основному месту работы.

Крайне редко встречаются различные формы ренты (2,5–5,2% – доходы от сдачи в аренду недвижимости, 1,7–2,5% – проценты от

Таблица 4.2

**Наличие регулярных подработок с целью увеличения дохода (в %)**

Сферы занятости работников	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Строительство (2019)	19,1	12,3	38,2
Транспорт (2019)	25,0	38,1	35,8
Торговля, бытовое обслуживание (2019)	11,0	8,0	17,9
Промышленность (2020)	18,6	28,8	35,1
Сельское хозяйство (2020)	12,0	17,0	34,7
Здравоохранение (2021)	27,4	23,3	25,0
Высшая школа (2021)	29,8	41,4	—*

Источники: Прекариат-2018; Прекариат-2019; Прекариат-2020; Прекариат-2021.

Примечание: \* в выборке среди работников вузов трудящиеся без трудового договора составляют 0,8% (3 чел.), здесь и далее они не рассматриваются.

сбережений). Тем самым только очень небольшая часть работников может рассчитывать на так называемый пассивный доход.

### *Вариации заработной платы в зависимости от вида занятости*

Учитывая, что зарплата является основным источником доходов для работающего населения, остановимся на размерах оплаты трудовой деятельности подробнее. Данные Росстата свидетельствуют о снижении заработной платы при прекаризации занятости. Среднемесячная номинальная начисленная зарплата по полному кругу организаций (по данным финансовой отчетности организаций) в 2019 г. составила 47 867 руб. (медианное значение – 34 335 руб., модальное – 23 510 руб. [Социальное положение... 2019:136]; большая часть значений сконцентрирована вокруг медианы, начисленная заработная плата 70% работников не превышает 50 тыс. руб. [Социальное положение... 2019:126]. Однако если при расчете средней заработной платы учитываются данные по наемным работникам, занятым не только в организации, но и у индивидуальных предпринимателей (ИП) и физических лиц, то средняя заработная плата за 2019 г. составляла 39 921 руб., т.е. была ниже на 7946 руб. (на 16,6%), чем заработная плата наемных работников в организациях<sup>1</sup>. Это может свидетельствовать либо о более низких трудовых доходах работников, занятых по найму у ИП и физических лиц, либо о распространении скрытых трудовых доходов, не учитываемых при расчетах. И в том, и в другом случае занятые по найму у ИП и физических лиц находятся в более уязвимом и ущемленном положении, так как либо имеют невысокие заработные платы, либо «серые» (не гарантированные трудовые доходы). Тем самым прослеживается взаимосвязь между видом занятости работника и его заработной платой, несмотря на то что приведенные средние значения, основанные на финансовых отчетах организаций и физических лиц, имеют смещения в большую сторону, так как включают в полном объеме данные о руководстве, топ-менеджменте и одновременно не охватывают скрытые, неформальные, теневые трудовые отношения.

---

<sup>1</sup> Среднемесячная начисленная заработная плата наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц // Росстат. [Электрон. дан.]. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/bRrHYaRe/znr-2020.htm> (дата обращения: 03.08.2021).

Для измерения доходов и заработных плат Росстат кроме финансовых отчетов организаций использует данные выборочных обследований домохозяйств (ежегодный опрос членов 60 тыс. домохозяйств). По данным подобного обследования — Выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах 2019 г., средняя величина доходов от трудовой деятельности на одно домохозяйство в целом составляет 54 865 руб.: среднедушевое значение — 21 733 руб., при вариации от 17 711 руб. до 125 242 руб. в 10%-ных наиболее и наименее доходных группах<sup>2</sup>. Одним из факторов, дифференцирующих домохозяйства по уровню трудовых доходов, является вид занятости главы домохозяйства. Средние значения доходов от трудовой деятельности наиболее высоки, если глава работает не по найму и сам является работодателем (100 427 руб.) или работает не по найму на основе самозанятости (80 039 руб.). Ниже трудовые доходы домохозяйств, если глава работает по найму в организации (70 520 руб.) и самые низкие, если глава трудится по найму у ИП, физических лиц (45 083 руб.). Кроме того, занятость главы домохозяйства в неформальном секторе сопряжена с более низкими трудовыми доходами домохозяйства (58 306 руб.), чем в формальном (70 592 руб.)<sup>3</sup>. Трудовая деятельность в условиях нестандартной занятости оборачивается «штрафами» для работников по найму и «премиями» для работающих не по найму. «Разрывы» в средних значениях трудовых доходов домохозяйств в зависимости от вида занятости главы домохозяйства увеличиваются, если глава — мужчина.

Взаимосвязь вида занятости и размеров оплаты труда подтверждают и данные социологических опросов. Как видно в табл. 4.3, при переходе от группы работников с бессрочным трудовым договором к имеющим временный договор и далее к работающим без договора снижаются значения практически всех показатели распределения заработной платы в этих группах. То есть чем менее защищенной и гарантированной является занятость, тем ниже заработная плата работников. Так, среднее значение снижается с 30 237 руб. до

---

<sup>2</sup> Таблица 1.13. Уровень и структура денежных доходов домашних хозяйств в 2018 году по 10-процентным (децильным) группам // Выборочное наблюдение доходов населения и участия в социальных программах 2019 / Федеральная служба государственной статистики. [Электрон. дан.]. URL: [https://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/vndn-2019/index.html](https://www.gks.ru/free_doc/new_site/vndn-2019/index.html)

<sup>3</sup> Таблица 1.10. Уровень и структура денежных доходов домашних хозяйств в 2018 году по виду занятости главы домохозяйства // Выборочное наблюдение доходов населения и участия в социальных программах 2019 / Федеральная служба государственной статистики. [Электрон. дан.]. URL: [https://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/vndn-2019/index.html](https://www.gks.ru/free_doc/new_site/vndn-2019/index.html)



23 428 руб. (на 6809 руб., или на 22,5%). Наиболее резко это снижение при переходе к группе работающих без трудового договора. В то время как, имеющие срочные контракты зарабатывают практически на том же уровне, что работники с бессрочными трудовыми договорами.

Вместе с тем важно подчеркнуть, что каждая из рассматриваемых групп работников очень неоднородна по размерам заработной платы, включает в себя как «высоко-», так и «низкооплачиваемых» работников. Зарплата для 80% работников с бессрочным трудовым договором варьируется в пределах от 15 до 50 тыс. руб., с временным договором — от 15 до 55 тыс. руб., без договора — от 12 до 40 тыс. руб. Несмотря на такой существенный разброс, все же общая тенденция заключается в том, что при защищенной и гарантированной занятости работники имеют, как правило, более высокий размер заработной платы и «потолок» для нее (максимально достигаемые значения) выше.

Тот факт, что отсутствие бессрочного трудового договора сопряжено с более низким уровнем заработной платы, может объясняться невысоким уровнем образования работников, поскольку временная и неформальная занятость зачастую встречается на рабочих местах, не требующих высокой квалификации и, соответственно, с более низким размером оплаты труда. Однако было показано, что самостоятельное негативное влияние прекаризации занятости на уровень заработной платы сохраняется вне зависимости от уровня образования работника [Кученкова, 2021].

Таблица 4.3

**Заработная плата работников в зависимости от вида занятости (в руб.)**

Показатель	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Среднее арифметическое	30 237	29 900	23 428
Стандартное отклонение	17 081	15 392	10 504
Минимум	6 000	6 000	5 000
1-й дециль	15 000	15 000	12 000
1-й квартиль	19 000	18 000	16 250
2-й квартиль (медиана)	25 000	26 000	20 750
3-й квартиль	38 000	38 000	30 000
9-й дециль	50 000	55 000	40 000
Максимум	150 000	80 000	60 000
Кол-во чел.	646	278	168

Источник: Прекариат-2018.

С точки зрения рисков прекаризации занятости для материального положения важными показателями являются не только размер заработной платы, но и стабильность, оформление ее в виде официальных выплат (с отчислениями в пенсионный фонд). Другими словами – гарантированность заработка (его размера и факта получения). В наиболее выгодном положении находятся работники с бессрочным или временным трудовым договором. Среди них подавляющее большинство (78,8% и 67,5% соответственно, табл. 4.4) никогда не получали «деньги в конверте» за труд. В то время как неформальные выплаты на регулярной основе (систематически) встречаются в этих группах крайне редко (4,6% и 6,1%). В отличие от них в абсолютно незащищенном положении (с точки зрения гарантий выплаты зарплаты) находятся неформальные работники, трудящиеся без оформления договора. Практически половина из них (41,4%) систематически получает зарплату неофициально и еще пятая часть (19,5%) – иногда. Кроме того, распространенной для этой группы работников проблемой по месту работы является неясность в оплате труда (19,9%). Тем самым отсутствие трудового договора ставит работника в условия негарантированности заработка, повышая риски в любой момент не получить оплату труда в полном объеме.

Несмотря на более устойчивое положение работников с бессрочным трудовым договором, настораживает тот факт, что часть из них все же получает «серую» заработную плату (4,6% на регулярной основе, 16,6% – иногда). Это свидетельствует о том, что на российском рынке труда договор еще не гарантирует работнику полной социально-правовой защищенности и материальной стабильности.

Таблица 4.4

**Неофициальные выплаты в зависимости от вида занятости**  
(в % по столбцу)

Приходилось ли получать «деньги в конверте» за труд	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Систематически, такая у них оплата труда	4,6	6,1	41,4
Иногда	16,6	26,4	19,5
Никогда не получали	78,8	67,5	39,1

Источник: Прекариат-2018.

*Субъективные оценки материального положения прекариев*

Процессы прекаризации занятости сказываются не только на фактическом доходе и материальной обеспеченности, но и на субъективном восприятии работниками собственного социально-экономического положения.

Более низкий уровень оплаты труда не дает оснований работникам, трудящимся в условиях прекарной занятости, повода для оптимистичных оценок собственного материального положения. Неформально занятые в полтора раза реже, чем имеющие временный или срочный трудовой договор, отмечают, что их материальное положение улучшилось за последние три года (16,1% против 26,8–27,7%). Одновременно доля тех, кто отмечает ухудшение материального положения, составляет 40,8% среди работающих без трудового договора (что в два раза выше, чем среди остальных – 20,3–21,8%). Таким образом, у большинства неформальных работников материальное положение претерпело изменения за последние годы, и эти изменения носили негативный характер. Это свидетельствует о том, что неустойчивое, нагарантированное положение в сфере труда, прекарная занятость не позволяет сохранять и обеспечивать стабильность материального положения, в большинстве случаев приводя к его ухудшению.

Прекаризация занятости снижает субъективные оценки материального положения у занятых в разных отраслях. Работники без трудового договора чаще, чем имеющие бессрочный контракт, отмечают ухудшение собственной материальной ситуации за последние три года: в сфере промышленности 59,6% против 32,3%, в строительстве – 48,5% против 26,2%, на транспорте – 39,5% и 25%, в здравоохранении – 50% и 23,8% (табл. 4.5). Для таких сфер, как высшая школа, сельское хозяйство, промышленность и строительство, даже наличие временного трудового договора уже сопряжено с ростом негативных оценок материального положения.

Прекарная занятость, связанная с более низким уровнем материальной обеспеченности, подрывает возможности планировать и выстраивать будущее. Отсутствие уверенности в материальной стабильности выводит на первый план проблемы выживания. Именно неформально занятые чаще испытывают страх перед будущим (24,7% против 19,7% среди имеющих бессрочный договор) и беспомощность повлиять на происходящее (30,5% против 23,2%). Одновременно среди работников разных сфер наблюдается тенденция к снижению доли уверенных в своем будущем в случае, если трудовая деятельность осуществляется без трудового договора или по временному. Например,

в сфере строительства при наличии бессрочного контракта 24,8% занятых уверены в своем будущем, а при отсутствии официально оформленного уже только 11,8%; в сфере транспорта – 26% и 14,8% соответственно, в торговле и бытовом обслуживании – 17,8% и 11,5%, здравоохранении – 8,8% и 0% и т.д. (табл. 4.6).

У трудящихся в условиях прекаризации занятости негативные оценки материального благополучия обостряются представлениями о несправедливости сложившейся ситуации. Неформально занятые работники в 2 раз реже признают оплату своего труда справедливой,

Таблица 4.5

**Убежденность в ухудшении собственного материального положения за последние 3 года (в %)**

Сферы занятости работников	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Работники всех сфер (2018)	20,3	21,8	40,8
Строительство (2019)	26,2	38,5	48,5
Транспорт (2019)	25,0	25,0	39,5
Торговля, бытовое обслуживание (2019)	35,6	34,0	39,7
Промышленность (2020)	32,3	47,0	59,6
Сельское хозяйство (2020)	31,5	51,1	44,9
Здравоохранение (2021)	23,8	28,8	50,0
Высшая школа (2021)	24,3	36,8	—

Источники: Прекариат-2018; Прекариат-2019; Прекариат-2020; Прекариат-2021.

Таблица 4.6

**Чувство уверенности в будущем (в %)**

Сферы занятости работников	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Строительство (2019)	24,8	16,9	11,8
Транспорт (2019)	26	21,4	14,8
Торговля, бытовое обслуживание (2019)	17,8	16,0	11,5
Промышленность (2020)	10,6	4,5	0,0
Сельское хозяйство (2020)	8,2	2,1	4,1
Здравоохранение (2021)	8,8	4,1	0,0
Высшая школа (2021)	12,8	4,6	—

Источники: Прекариат-2019; Прекариат-2020; Прекариат-2021.

чем имеющие бессрочные трудовые договора (14,9% против 27,6%, табл. 4.7). При том что реальный разрыв в средней зарплате между этими группами составляет 22% (6809 руб., как отмечалось выше).

Для объяснения наблюдаемого разрыва экономисты предлагают два основных варианта. Согласно первому, рабочие места имеют разное «качество» и требуют разного уровня квалификации («хорошие» рабочие места с высокой зарплатой занимают работники с более высокой квалификацией, остальные остаются на «периферии» рынка с низкой зарплатой). Однако эта гипотеза не объясняет недовольство оплатой труда у работников с прекарной занятостью. Другой вариант объяснений заключается в следующем: для того, чтобы работники соглашались работать на «плохих» условиях, они должны компенсироваться повышением оплаты труда. Поскольку этой компенсации не происходит (как было показано выше, прекарная занятость сопровождается более низкими размерами заработной платы), это может порождать недовольство и чувство несправедливости. Получается, что нестабильная и негарантированная занятость в сочетании с более низкой зарплатой только усугубляет положение работника.

Высокую субъективную важность материального достатка в жизни признают работники с самыми разными формами и видами занятости (86,7% имеющих бессрочный договор, 90,4% – срочный, 80,5% – трудящихся без договора, табл. 4.8). Несмотря на некоторые отличия в долях между этими группами, материальный достаток находится на третьем месте в «рейтинге» ценностей работающего населения (вне зависимости от вида занятости), уступая только семье и здоровью. Примечательно, что работа (как один из основных источников доходов и материального достатка, а также инструмент удовлетворения потребности в профессиональном развитии и при-

Таблица 4.7

**Представления о справедливости оплаты труда в зависимости от вида занятости (в % по столбцу)**

Справедливо ли оплачивается Ваш труд?	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Справедливо	27,6	18,9	14,9
Не всегда справедливо	39,8	50,0	40,8
Несправедливо	24,8	25,0	33,3
Затруднились ответить	7,8	6,1	10,9

Таблица 4.8

**Материальный достаток в структуре ценностей (% по столбцу)**

<b>Очень важно в жизни</b>	<b>Имеют бессрочный договор</b>	<b>Имеют временный договор более 1 года</b>	<b>Работают без трудового договора</b>
Семья	96,5	91,8	93,7
Здоровье	91,0	92,9	90,8
Материальный достаток	86,7	90,4	80,5
Работа	83,1	79,3	66,1
Друзья	65,5	64,6	55,7
Уважение в обществе	63,6	64,3	52,3
Отдых	60,5	60,4	52,9
Религия	27,0	18,2	22,4
Политика	16,0	10,7	6,3

Источник: Прекариат-2018.

знании) по важности оказывается ниже – на четвертом месте. Это может свидетельствовать о том, что потребность в материальном благополучии не удовлетворена в полной мере, «отодвигая» профессиональную самореализацию на «второй план». Хотя для работников с бессрочным трудовым договором важность материального достатка и работы находится практически на одном и том же уровне (86,7% и 83,1%) с разницей в 3,6%, в то время как для других групп работа менее важна (на 11–14% ниже, чем материальный достаток). Признание важности материального достатка свидетельствует об актуализированности потребности в обеспечении себя (и своей семьи при наличии) необходимым уровнем доходов, позволяющим покрывать базовые (и не только) нужды жизнедеятельности.

### *Прекаризация занятости или низкий доход: что сильнее подрывает социальное самочувствие?<sup>4</sup>*

Рассмотренные выше эмпирические данные подтверждают наличие взаимосвязи между прекаризацией занятости и материальной обеспеченностью. Вместе с тем работники с разным уровнем прекари-

<sup>4</sup> Текст этого подраздела опубликован ранее в составе статьи: Кученкова А.В. Прекаризация занятости как фактор дифференциации заработной платы и социального самочувствия работников // Вестник РУДН. Серия «Социология». 2021. № 1. С. 84–96.

зации неоднородны по размеру заработной платы. Другими словами, и среди устойчиво занятых, и среди испытывающих высокую степень прекаризации есть группы работников с относительно низкими и высокими зарплатами. В этой связи возникает вопрос, может ли высокий доход компенсировать недостатки неустойчивости занятости? Для поиска ответа на него, во-первых, было отобрано 6 признаков прекаризации (отсутствие бессрочного трудового договора, «серая» зарплата, смена места работы более двух раз за год, вынужденные регулярные подработки для увеличения заработка, отсутствие оплачиваемого больничного и отпуска); во-вторых, работники были классифицированы на четыре группы (табл. 4.9) в зависимости от (не)устойчивости их занятости (0–2 признака прекаризации – «устойчивые», 3 и более – «неустойчивые») и размера зарплаты (выше / ниже медианного значения 25 тыс. руб.; будем условно обозначать эти группы как «зарабатывающие выше / ниже среднего»).

Наиболее наполнены группы I и II (37,3% и 38,8% соответственно) – относительно «устойчивых», но с разным уровнем оплаты труда. По последнему признаку один делятся на две равные по объему группы, что косвенно свидетельствует о том, что стабильная, устойчивая занятость еще не гарантирует больших заработков. Среди остальных работников (с высоким уровнем прекаризации) преобладают имеющие размер заработной платы ниже среднего (15,1%). А «неустойчивых», но зарабатывающих больше медианного значения (25 тыс. руб.), практически в 2 раза меньше (8,7%). То есть прекарная занятость чаще сопровождается более низкой заработной платой.

Из четырех выделенных групп ярко выраженную социально-демографическую специфику сразу по нескольким характеристикам имеет только группа IV («неустойчивых с зарплатой ниже среднего»). Их отличает более высокая доля лиц старшего возраста 65+ (15,2%

Таблица 4.9

**Классификация работников по степени прекаризации занятости  
и размеру зарплаты**

Степень прекаризации	Зарплата выше медианы (> 25 тыс. руб.) «зарабатывающие выше среднего»	Зарплата ниже медианы (≤ 25 тыс. руб.) «зарабатывающие ниже среднего»
0–2 признака прекаризации («устойчивые»)	Группа I 37,3% (440 чел.)	Группа II 38,8% (458 чел.)
3–6 признаков прекаризации («неустойчивые»)	Группа III 8,7% (103 чел.)	Группа IV 15,1% (178 чел.)

Источник: Прекариат-2018.

против 4,3–7,8% в других группах) и молодых до 24 лет (17,4% против 2,7–7,2% в других группах), не состоящих в браке и не имеющих детей, с небольшим общим трудовым стажем (до 3 лет – 24,7% против 5–12,6% в других группах). Не случайно молодежь и работающих пенсионеров относят к группам повышенного риска прекаризации [Прекариат-2020]. Именно на этапах начала и окончания трудового пути работники чаще сталкиваются с негарантированной и незащищенной занятостью.

«Неустойчивые с доходом выше среднего» (группа III) во многом схожи по социально-демографическому составу с группами I и II, их отличительные черты: самая высокая доля лиц со средним специальным образованием (79,6% против 66,2% в группе II, 48,6% – в I), а также жителей крупных городов (51,5% против 41,4% в I группе, 23,4–29,2% в группах II и III). Это свидетельствует о том, что в больших по численности населенных пунктах работа на условиях неустойчивой занятости позволяет достигать доходов, сопоставимых с получаемыми на социально-защищенных рабочих местах, в отличие от сельской местности, где прекарная занятость чаще сопряжена с доходами ниже среднего. Представители группы III чаще имеют в качестве дополнительных источников дохода собственный бизнес (9,7% против 0,7–1,7% в других группах), подработки или дополнительную занятость по другому месту работы (40,8% против 13–29%), сдают в аренду недвижимость (9,7% против 0,7–2,8%). Можно сказать, что они более предприимчивы в поисках дополнительных источников дохода. Одновременно это может быть попыткой компенсировать неустойчивость занятости и доходов по основному месту работы.

Субъективные оценки места работы и условий занятости существенно варьируются у представителей четырех выделенных групп (табл. 4.10). Наиболее недовольны «неустойчивые, зарабатывающие ниже среднего» (группа IV), они чаще, чем остальные отмечают наличие самых разнообразных проблем по месту работы. Они находятся в наиболее уязвимом положении, не имея ни гарантированной занятости, ни высокой зарплаты. В этой связи особый интерес представляет группа III: если неустойчивая занятость позволяет получать зарплату выше среднего, то компенсирует ли, сглаживает ли это недостатки прекарной занятости? С одной стороны, представители группы III реже жалуются на низкие зарплаты (44% против 65,5–70% в группах II и IV), как и «устойчивые с зарплатой выше среднего» (37,8%). Вместе с тем неясность в оплате труда и отсутствие социальных льгот, плохие условия труда чаще волнует именно «неустойчивых» (группы III и IV).



Таблица 4.10

**Жалобы на проблемы по месту работы (в % по столбцу)**

Проблемы по месту работы	Проблемы по месту работы			
	I Устойчивые, зарабатывающие выше среднего	II Устойчивые, зарабатывающие ниже среднего	III Неустойчивые, зарабатывающие выше среднего	IV Неустойчивые, зарабатывающие ниже среднего
Низкая оплата труда	37,8	70,0	44,0	65,5
Неясность в оплате труда	17,6	15,1	26,0	20,6
Отсутствие социальных льгот, медицинского обслуживания	9,7	10,0	31,0	26,1
Нет перспектив в работе, профессиональной карьере	16,5	20,9	23,0	27,3
Работа не нравится (однообразный, неинтересный труд)	6,8	5,8	5,0	11,5
Плохие условия труда	5,5	7,4	12,0	12,7
Опасение потерять работу	27,3	23,0	22,0	23,6

Источник: Прекариат-2018.

Отсутствие перспектив в работе и профессиональной карьере является актуальной проблемой для представителей всех четырех групп (выходя на 4-е место из 7 даже для «устойчивых, зарабатывающих выше среднего»). Вместе с тем доля обеспокоенных по этому поводу возрастает с 16,5% до 27,3% при переходе от группы I к группе IV, усугубляя положение «неустойчивых». Несмотря на то что неустойчивая занятость может быть неоднородной (в некоторых случаях в условиях нестабильной и негарантированной занятости могут трудиться высококвалифицированные работники с высокой зарплатой и демонстрировать удовлетворенность работой), все же общий тренд говорит о том, что прекарная занятость чаще воспринимается в негативном ключе, о чем свидетельствует повышенный уровень недовольства условиями занятости в группах неустойчиво занятых.

Опасения потерять работу – единственная проблема по месту занятости, которая волнует прекаризованных на том же уровне и даже ниже (22–23,6% в группах III–IV), чем «устойчивых» (23% в группе II, 27,3% – в группе I). Это подтверждает тот факт, что прекарная занятость зачастую связана с «плохими» рабочими местами, за которые работники не держатся, осознавая, что достаточно легко могут найти подобное неустойчивое место работы.

Одним из негативных последствий прекарной занятости для работника считается снижение горизонтов планирования, сказывающееся на других сферах жизнедеятельности. Может ли высокий

заработок при неустойчивой занятости компенсировать эти негативные тенденции? При последовательном переходе от группы I к группе IV (см. табл. 4.11) наблюдаются снижение положительных оценок и рост отрицательных по всем показателям социального самочувствия в целом (удовлетворенность текущей жизнью, ее изменениями за прошедшие 3 года, социальный оптимизм) и в отношении трудовой сферы (удовлетворенность работой).

Если ранжировать рассматриваемые группы по социальному самочувствию, то они будут расположены в порядке, соответствующем их номерам (от I к IV). В этом рейтинге наибольший интерес представляет положение группы III – «неустойчивых, но зарабатывающих выше среднего». По социальному самочувствию они уступают «устойчивым с зарплатой ниже среднего». Это свидетельствует о том, что более высокий размер заработной платы не позволяет компенсировать негативные последствия неустойчивой занятости. И работники с меньшей зарплатой, но все же трудящиеся в более стабильных условиях и находящиеся в защищенном социально-право-

Таблица 4.11  
Социальное самочувствие работников (в % по столбцу)

Индикаторы социального самочувствия	I Устойчивые, зарабатывающие выше среднего	II Устойчивые, зарабатывающие ниже среднего	III Неустойчивые, зарабатывающие выше среднего	IV Неустойчивые, зарабатывающие ниже среднего
<b>Вы удовлетворены своей жизнью?</b>				
Удовлетворены	41,6	37,1	20,4	27,0
Частично удовлетворены	50,2	50,4	61,2	50,0
Не удовлетворены	7,0	10,7	12,6	19,7
<b>Как изменилась Ваша жизнь, жизнь Вашей семьи за последние 3 года?</b>				
Улучшилась	38,9	20,1	18,4	10,1
Ухудшилась	11,4	24,0	31,1	37,1
<b>Как Вы думаете, Ваша жизнь в ближайшем будущем улучшится?</b>				
Улучшится	55,9	41,9	40,8	29,8
Не улучшится	18,6	21,8	26,2	34,8
<b>Насколько Вы удовлетворены своей работой?</b>				
Полностью удовлетворены	30,2	14,8	11,7	5,6
В целом удовлетворены	57,3	64,2	50,5	55,1
Не удовлетворены	12,5	21,0	37,9	39,3

Источник: Прекариат-2018.

вом положении, демонстрируют более высокий уровень удовлетворенности жизнью и работой. Тем самым неустойчивость занятости даже если позволяет некоторым работникам зарабатывать «выше среднего», то все равно подрывает социальное самочувствие. Причем по некоторым аспектам она оказывает более существенное негативное влияние, чем низкий доход.

### *Заключение*

Прекаризация занятости ставит работника в неустойчивое и нестабильное положение, с точки зрения не только гарантий занятости (и повышения риска потери работы или сокращения ее объемов в любой момент не по желанию работника), но и стабильности доходов. Это не позволяет не только повышать материальную обеспеченность, но и сохранять ее на постоянном уровне. Несмотря на то что отдельным работникам удастся достигать доходов, сопоставимых с доходами при устойчивой, стабильной, гарантированной занятости, общий тренд все же свидетельствует о негативном влиянии прекаризации на заработную плату и материальную обеспеченность в целом.

Рассмотренные данные государственной статистики и опросов общественного мнения подтверждают, что вовлечение в прекарные формы трудовых отношений сопряжено с потерями в уровне трудовых доходов. Несмотря на существенную внутреннюю неоднородность работников, представляющих один и тот же вид занятости, наблюдается наличие «премии» за работу по найму и бессрочному трудовому договору и «штрафов» в случае трудовой деятельности не по найму, по срочному договору, без оформления трудовых отношений. Хотя бессрочный контракт не гарантирует работнику высоких заработков, но всё же предоставляет более широкие возможности по его увеличению (так называемый «потолок», верхняя планка в уровне трудовых доходов выше).

Проведенный анализ эмпирических данных свидетельствует, что по сравнению с работниками имеющими бессрочный трудовой договор, те, кто занят по временному контракту или вовсе без официального оформления, имеют менее благоприятное материальное положение: чаще вынуждены подрабатывать для увеличения собственного заработка и сталкиваться с неформальными выплатами, чаще жалуются на неясность в оплате труда, хуже оценивают собственное текущее материальное положение, чаще отмечают его снижение за последние годы и реже испытывают оптимизм относительно перспектив его улучшения. В результате наблюдается ущемленность

и ограниченность материального положения прекариев, деформация и искажение сути форм и методов удовлетворения материальных потребностей [Тощенко, 2020].

Прекарная занятость в сочетании с заработками ниже среднего подрывает социальное самочувствие работников, демонстрирующее глубокую неудовлетворенность как жизнью в целом, так и сферой трудовой деятельности, снижение горизонтов планирования и социальный пессимизм.

«В группе работников с неустойчивой занятостью и неблагоприятной материальной обеспеченностью ... вследствие сочетания двух неблагоприятных критериальных стандартов жизнедеятельности локализуется неустойчивое социально-трудовое положение домохозяйств» [Бобков, Одинцова, 2020: 30].

Снижение материального благополучия работников, вызванное прекаризацией занятости, влечет за собой существенные риски ухудшения качества жизни в целом. Концентрация прекаризованных работников на решении задач по обеспечению текущей жизнедеятельности, отсутствие возможностей для долгосрочного планирования, неопределенность перспектив трудовой и профессиональной деятельности приводят к сужению перспектив и возможностей для вертикальной мобильности. Исследования подтверждают, что снижение уровня зарплат и рост экономической неопределенности, сопровождающие прекаризацию, могут препятствовать вступлению в длительные семейные отношения, приводить к затягиванию и откладыванию решения завести детей, снижению круга близких друзей, и даже повышению социальной изоляции [Lewchuk et al., 2016]. Тем самым, прекаризация занятости на индивидуальном уровне не только приводит к экономическим потерям, но в сочетании с низким материальным благополучием может давать существенный негативный синергетический эффект, загоняя работника в своего рода «ловушку» неустойчивости и нестабильности не только трудовой занятости, доходов, но и жизни в целом.

## *Литература*

- Бобков В.Н., Одинцова Е.В. (2020). Влияние неустойчивой занятости на материальную обеспеченность домохозяйств // Социально-трудовые исследования. № 39 (2). С. 30–41.
- Кученкова А.В. (2019а). Вторичная занятость в контексте процессов прекаризации на российском рынке труда // Социологические исследования. Т. 45. № 9. С. 73–83.

- Кученкова А.В.* (2019б). Прекаризация занятости: к методологии и методам измерения // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. Т. 19. № 1. С. 134–143.
- Кученкова А.В.* (2021). Прекаризация занятости как фактор дифференциации заработной платы и социального самочувствия работников // Вестник РУДН. Серия «Социология». № 1. С. 84–96.
- Модель доходной стратификации российского общества: динамика, факторы, межстрановые сравнения (2018) / Под ред. Н.Е. Тихоновой. М.; СПб.: Нестор-история.
- Прекариат: становление нового класса (2020). Коллективная монография / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга.
- Слободенюк Е.* (2016). Факторы абсолютной и субъективной бедности в современной России // Вестник общественного мнения. №3–4. С. 82–92.
- Социальное положение и уровень жизни населения России. 2019: Стат. сб. / Росстат. М., 2019.
- Стребков Д.О., Шевчук А.В., Спирина М.О.* (2015). Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009–2014 гг. (по результатам Переписи фрилансеров). М.: Изд. дом ВШЭ.
- Тощенко Ж.Т.* (2020). Общие и специфические критерии прекарной занятости (опыт эмпирического анализа) // Социологические исследования. № 9. С. 90–102.
- From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious employment (2011). International Labour Organization. Geneva.
- Lewchuk W., Laflèche M., Procyk S., Cook Ch., Dyson D., Goldring L., Lior K., Meisner A., Shields J., Tambureno A., Viducis P.* (2016) The Precarity Penalty: How Insecure Employment Disadvantages Workers and Their Families // Alternate Routes: A Journal of Critical Social Research. No 27. P. 87–108.

## ГЛАВА 5. **Общественно-политическая позиция прекариата: основные и специфические черты**

*И.В. Воробьева*

### *Введение*

Ситуация в социально-политическом, культурном и экономическом пространстве современной России многими экспертами рассматривается как кризисная и аномичная. Исследователи констатируют процессы деполитизации, деидеологизации, а также трансформацию политической активности граждан. Кроме того, в российском обществе наблюдается рост недоверия ко всем политическим процессам и институтам, к конкретным политическим фигурам [Медведев, Томашов, 2012: 275; Россия реформирующаяся..., 2019: 540].

Эти негативные тенденции усугубляются непродуманными, непопулярными действиями властей (например, увеличение пенсионного возраста, угроза преследования за оскорбление чувств верующих и др.), экономическим кризисом, нестабильностью социально-трудовой сферы.

Произшедшие за последние 30 лет изменения политического строя и социально-экономической сферы привели к преобразованию трудовых отношений и появлению новых нестандартных и неформальных форм и видов занятости, которые обеспечивают экономическое и рыночное разнообразие, но при этом ставят многих работников в неустойчивое, уязвимое положение, заставляя их принимать риски и последствия экономических изменений на себя. Государство в меньшей степени, чем раньше, в советский период, регулирует социально-экономические процессы и трудовые отношения, что не может не сказываться на положении людей. Эта отстраненность государства, в свою очередь, создает предпосылки того, что сами граждане перестают идентифицировать себя с государством. В среде целого ряда наемных работников распространяются тенденции аномизации.

Существуют разные подходы к определению неформальной занятости. В данном случае мы, несколько сузив трактовку, под неформально трудоустроенными работниками будем понимать работающих без трудового договора, т.е. без официального контракта,

на условиях устной договоренности с работодателем. Именно эта часть граждан является наиболее уязвимой, с точки зрения социальной защиты и поддержки государства, а, следовательно, оказывается исключенной из взаимодействия с государством не только в сфере регулирования социально-трудовых отношений, но и в других сферах, в том числе политической.

По данным Росстата, на условиях неофициальной занятости без трудового договора в России работают примерно 3,6% от всего трудоспособного населения [Рабочая сила..., 2019]. Однако такой низкий процент объясняется сложностью фиксирования подобного рода трудоустройства официальными источниками. По данным Всероссийского опроса трудоспособного населения «Прекариат-2018», проведенного социологическим факультетом РГГУ, доля неофициально трудоустроенных работников в России составляет 14,5% [Прекариат-2018]. Опросы 2019 и 2020 гг. показывают, что в некоторых сферах занятости, таких, как торговля и бытовое обслуживание, ЖКХ, транспорт, строительство, сельское хозяйство, промышленность, доля неофициально трудоустроенных превышает 25% [Прекариат-2020: 98].

Таким образом, неофициальная занятость приобретает широкое распространение в России. Бедственное положение многих отраслей экономики, появление депрессивных регионов, безработица, с которой столкнулись широкие слои населения, влияют на политическое сознание людей, их отношение к власти, политическому режиму, на оценку положения дел в стране. Все это может проявляться и в политическом поведении граждан, формируя широкий репертуар возможных действий — от активного политического протеста до политического ретрицизма.

В данном случае общественно-политическую позицию неофициально занятых работников мы рассматриваем через призму следующих показателей: удовлетворенность жизнью и положением дел в стране, интерес к политике, политические ориентации, гражданская и политическая включенность, доверие к общественным и политическим институтам. Анализ политической аномии россиян может быть полезен для проектирования политических рисков, построения прогнозов электорального и политического поведения граждан.

### *Есть ли у прекариев удовлетворенность жизнью?*

Неустойчивое социально-экономическое положение, обусловленное распространением неофициальной занятости, сказывается на удовлетворенности человека жизнью, может формировать негативные

мировоззрение и мироотношение, которые могут привести к аномии как в политической, так и в любой другой сфере.

Если в 2018 г. 87% всех опрошенных россиян говорили об определенной степени удовлетворенности своей жизнью, то в опросах 2019 и 2020 гг., проведенных среди групп работников без трудового договора, таких оказалось меньше 60%. Полученные данные позволяют говорить о том, что эта форма трудовых отношений значительно влияет на удовлетворенность жизнью: количество недовольных жизнью в группе работающих без трудового договора в 2 раза превышает численность тех, кто не удовлетворен жизнью в группе работающих бессрочно (см. табл. 5.1).

Среди отраслей экономики по числу недовольных жизнью граждан лидируют сферы, в которых распространена неформальная и неофициальная занятость: сельское хозяйство — 22% (из них не удовлетворены жизнью 18,5% работающих бессрочно и 36,7% работающих без трудового контракта). Второе место занимает область торговли и бытового обслуживания — 20% (из них не удовлетворены жизнью 14,5% работающих бессрочно и 38,5% работающих без трудового контракта). Далее следует промышленный сектор — 18,7% (из них не удовлетворены жизнью 13% работающих бессрочно и 38,6% работающих без трудового контракта) [Прекарная занятость..., 2021: 353].

Таблица 5.1

**Распределение ответов на вопрос «Удовлетворены ли Вы своей жизнью?»**  
(в % к числу опрошенных)

<b>Варианты ответов</b>	<b>Прекариат-2018</b> (все население)	<b>Прекариат-2019, Прекариат-2020</b> (работающие на условиях бессрочного трудового договора)	<b>Прекариат-2019, Прекариат-2020</b> (работающие без трудового договора)
Удовлетворены	35,6	32,9	20,9
Частично удовлетворены	51,4	50,7	41,1
Не удовлетворены	10,8	13,8	32,2
Затруднились ответить	2,2	2,6	5,8

Источники: Прекариат-2018; Прекариат-2019; Прекариат-2020.



*Интерес прекариатов к политике*

Несмотря на то, что политика не входит в приоритетные жизненные интересы основной части наших граждан, данная сфера продолжает оставаться актуальной и оказывает самое прямое влияние на жизнь людей.

При этом оценка политического режима и политической ситуации, политическая ориентация, гражданская и политическая активность продолжают оставаться одними из важнейших составляющих мировоззренческого ядра личности человека. Для политической позиции прекариата характерны отсутствие интереса к политике, низкая информированность по политическим вопросам, равнодушные к происходящим политическим процессам.

В группе работающих без трудового договора более половины граждан (52,1%) «совсем не интересуются политикой», по общероссийской выборке таких 32,8% (см. табл. 5.2).

Даже обсуждение политических новостей и событий не является повседневной практикой для более чем 40% опрошенных граждан, а 36% населения хоть и обсуждают политические новости, но редко [Интерес к событиям..., 2017]. Это может быть серьезным свидетельством полного вытеснения сферы политики из жизненных координат значительной части российских граждан. Люди сосредоточены на выживании, на решении обыденных повседневных задач, при этом политика представляется как что-то далекое и напрямую не касающееся их жизни.

В целом отношение всех опрошенных граждан к политической сфере общества довольно лояльное. В 2020 г. 28% высказали мнение

*Таблица 5.2*

**Распределение ответов на вопрос «Вы интересуетесь политикой?»**  
(в % к числу опрошенных)

Варианты ответов	Прекариат-2018 (все население)	Прекариат-2019, Прекариат-2020	Прекариат-2019, Прекариат-2020
		(работавшие на условиях бессрочного трудового договора)	(работавшие без трудового договора)
Интересуются постоянно	20,9	15,5	11,5
Интересуются, но только отдельными проблемами	46,3	45,0	33,8
Совсем не интересуются	32,8	38,1	52,1
Не ответили	0,0	1,4	2,6

о том, что политическая система общества их полностью устраивает (для сравнения в 1994 г. такой ответ выбрали 3% граждан, в 2011 г. – 12%); 42% считают, что в политической системе есть недостатки, но их можно устранить реформами (в 1994 г. таких было 45%, в 2011 г. – 41%). За радикальное изменение политической жизни выступают 16% (в 1994 г. – 43%, в 2011 г. – 34%) [Куда идешь..., 2021: 21].

Некоторые эксперты фиксируют достаточно высокий уровень неодобрения главного политического актора страны – Президента России. 49% опрошенных граждан не в полной мере согласны с внешней политикой и 62% – с внутренней политикой [Левинсон, 2021].

При этом остается не до конца понятным – подкреплено ли проявление одобрения/неодобрения, поддержки/порицания политических отношений или конкретных действий отдельных политиков внятной политической информированностью при таком низком интересе к политике или это такая традиционная позиция критического настроения к власти. А вот запрос на стабильность и в то же время страх любых перемен в позиции граждан представлен достаточно четко. Большинство не готово идти на прямое столкновение с властью и склонно поддержать пассивные формы протеста или придерживаться позиции аномии – полной отстраненности от участия в политической жизни.

### *Мировоззренческие ориентации прекариата*

Если в начале 1990-х гг. мировоззренческие ориентации значительной части граждан России перераспределились от господствующей социалистической идеологии в сторону либерально-демократических воззрений, то начиная с конца 1990-х происходит постепенно е усиление социалистических и коммунистических позиций [Жизненный мир..., 2015; Прекариат-2020]. Однако над традиционным разделением политических ориентаций на «правые» и «левые» в последние годы активно доминировала позиция так называемых патриотических, национальных» воззрений. Такое мнение, по данным исследования «Прекариат-2018», высказали 36,8% респондентов (см. табл. 5.3).

В группах неофициально трудоустроенных работников наблюдается иная ситуация: сторонников патриотических взглядов значительно меньше – 21,3%. В обследуемых в 2019 и 2020 гг. группах концентрируются люди, трудоустроенные в неформальном секторе экономики и лишенные определенной государственной защиты и поддержки. При этом более популярным политическим воззрением становится «социализм/коммунизм» (27,1% против 22,5% по обще-

Таблица 5.3

**Распределение ответов на вопрос «Каких политических взглядов Вы придерживаетесь?» (в % к числу опрошенных)**

<b>Варианты ответов</b>	<b>Прекариат-2018</b> (все население)	<b>Прекариат-2019,</b> <b>Прекариат-2020</b> (работающие на условиях бессрочного трудового договора)	<b>Прекариат-2019,</b> <b>Прекариат-2020</b> (работающие без трудового договора)
Левых (социалистических, коммунистических)	22,5	26,9	27,1
Правых (либеральных)	14,5	17,0	13,0
Патриотических, национальных	36,8	25,4	21,3
Монархических	1,2	1,0	0,5
Религиозных (христианских, мусульманских или других)	5,0	8,3	9,6
Никаких/Других	20,0	13,1	19,8
Затруднились ответить	—	8,3	8,7

Источники: Прекариат-2018; Прекариат-2019; Прекариат-2020.

российской выборке), поскольку в сознании людей данное направление связано с памятной им социальной поддержкой и защитой государства. В группе неофициально занятых почти четверть опрошенных говорят о полной политической индифферентности, о том, что им чужды любые политические взгляды. Это, на наш взгляд, еще одно следствие политического отчуждения данной группы.

Причем в обществе достаточно серьезно представлена позиция, поддерживающая консолидацию политических сил, а конкуренцию между политическим партиями современный обыватель рассматривает, скорее, как ненужную «возню», мешающую решению конкретных насущных вопросов. Только треть граждан считает, что для России полезна конкуренция между различными политическими силами, тогда как более половины опрошенных (56%) высказались в пользу единства политических сил. Представление о пространстве современной, конкурентной, публичной политики, в которой участвуют равные друг другу индивиды и их объединения и где идет диалог, поиск приемлемых для всех граждан решений, остается чуждым для сознания большинства россиян [Россия реформирующаяся..., 2019: 551].

В целом единовластие и единая политика воспринимаются значительной частью населения как понятная и удобная форма общественной жизни. К тому же отсутствие «сильных партий» и реальных

игроков на политической арене не позволяет серьезно относиться к оппозиции и воспринимается как что-то несерьезное, ненужное и даже мешающее нормальному течению жизни. Политическим партиям как институту, способному решать насущные проблемы, доверяют менее 1% неофициально работающих граждан [Прекариат-2019; Прекариат-2020]. При этом отсутствие политической конкуренции, возможностей диалога и консенсуса фактически разрушает политическое пространство и сам институт политики.

### *Политическая активность прекариев*

Самой распространенной формой политической активности для россиян продолжает оставаться участие в выборах. Доля активных форм политического участия невысока. Граждане, работающие на условиях бессрочной занятости, демонстрируют значительно большую политическую активность, чем работающие без трудового договора (см. табл. 5.4).

Остаются не совсем понятными причины относительно высокой явки работающих официально — это осознанная политическая позиция или определенный ритуализм, реакция на необходимые целесообразные и одобряемые действия. Работа на условиях бессрочного трудового договора распространена именно в секторе бюджетной государственной экономики. И не секрет, что административный аппарат часто контролирует работников этой сферы, в частности, заставляя их (часто запугивая возможностью лишиться работы) совершать определенные действия, в том числе и политического характера.

Прогнозируемая явка 2021 г., согласно данным квартирного опроса начала июля 2021 г., показывала следующую ситуацию: более трети (36%) заявили о твердой уверенности участия в выборах. Не намерены были принимать участие в выборах 30% опрошенных, а 17% заявили о том, что еще не определились [Явка на выборы..., 2021].

В качестве причин неучастия в выборах россияне отмечают в основном отстраненно-пассивные причины: «отсутствие свободного времени» (28%), «политикой должны заниматься профессионалы» (20%), «я доверяю Президенту и считаю, что он сам решит все проблемы в стране» (19%), «мое участие ничего не изменит» (16%), «мне это неинтересно» (15%). Современные эксперты такую ситуацию обозначают термином «деполитизация», которая предполагает ряд взаимосвязанных процессов: «технократизацию» политики (делегирующее принятие решений от выборных органов «экспер-

Таблица 5.4

**Распределение ответов на вопрос «В каких формах политической жизни Вы участвовали за последние 3 года?»**  
(в % к числу опрошенных)

Варианты ответов	Прекариат-2019, Прекариат-2020		
	Прекариат-2018 (все население)	(работающие на условиях бессрочного трудового договора)	Прекариат-2019, Прекариат-2020 (работающие без трудового договора)
Участвовали в выборах Президента РФ/ Государственную думу ФС РФ	45,1	60,1	42,9
Участвовали в выборах в местные и региональные органы власти	32,6	37,8	19,8
Голосовали по поправкам в Конституцию РФ	—	55,6	21,7
Подписывали петиции, обращения	4,5	9,0	6,8
Участвовали в демонстрациях, митингах	3,3	4,7	3,3
Участвовали в забастовках	0,3	0,2	0,6
Участвовали в пикетах	0,4	0,6	0,8
Еще в чем-то	1,2	0,2	0,1
Не участвовали ни в каких формах	45,8	33,9	48,9

Источники: Прекариат-2018; Прекариат-2019; Прекариат-2020.

там» разного рода); исчезновение политического выбора; снижение политической вовлеченности граждан — на фоне роста негативного отношения ко всему «политическому» [Россия реформирующаяся..., 2019: 541].

Среди форм политической активности мы наблюдаем участие граждан в петициях и обращениях к власти. Рост обращений к властям и привлечение к решению «третьих лиц» может выглядеть как желание привлечь внимание власти к своим проблемам. Это не просто жалоба, а попытка «притянуть» на свою сторону более сильного, властного участника, который бы действовал не как арбитр, а как помощник. Такие обращения могут рассматриваться как форма политической активности, где сам факт обращения работников к власти за защитой своих прав становится актом, требующим определенного мужества, чтобы «вынести сор из избы» и начать говорить о своих проблемах [Воробьева, 2020б: 298].

Экспертами отмечается, что некоторые цивилизованные формы отстаивания своих прав не получают должного развития у россиян. Население продолжает считать, что единственный возможный вари-

ант быстрого решения возникающих проблем – это жалобы «на самый верх», а еще лучше – непосредственно Президенту РФ. Подобные примеры мы регулярно наблюдаем в ходе «прямых линий» и видеоконференций с участием президента России [Штейнбух, 2021: 62].

При этом пока в среде неформально занятых работников недовольство существующим положением дел и чувство несправедливости трансформируются не в активную политическую позицию, а в протестное голосование или полное отстранение и игнорирование этой сферы. Важным моментом становится то, что почти половина россиян говорит о своем полном политическом неучастии. Распространение политической аномии приводит к отчуждению значительной части граждан не только от политического выбора, но и от любых политических действий, всей политической власти, а, возможно, и государства. В данных группах распространяется позиция, согласно которой «раз государство о нас не заботится, значит, и мы ему ничего не должны» [Воробьева, 2020а: 56].

Результатом такой ситуации становится факт, что самым популярным мнением о жизни в стране является позиция, что людям у власти нет никого дела до жизни простых людей – такое мнение высказали 65% опрошенных граждан. Мнения о возможности зарабатывать на жизнь честным трудом разделились примерно поровну [Куда идешь..., 2021: 22].

Буквально за один-два года почти на 20 пунктов сократилось число тех, кто считает, что «страна развивается в правильном направлении» (см. табл. 5.5). Затруднившихся ответить на этот вопрос тоже немало. Полагаем, что, несмотря на определенную политическую и гражданскую некомпетентность в оценке курса страны, люди, скорее, оценивают эту позицию через свою бытовую повседневность, в том числе экономическое положение, падение/повышение уровня и качества жизни.

Среди неформально занятых работников доля тех, кто считает, что страна «развивается в неправильном направлении», превышает общероссийские показатели больше чем в 2 раза: 43,4% среди работающих без трудового договора, 21% – среди всех россиян (см. табл. 5.5). Это еще раз свидетельствует о том, что нестабильность социально-экономического положения трансформируется в недовольство, неудовлетворенность, обиду на государство, которое не может или не хочет регулировать несправедливость социально-трудовых отношений.

Таким образом, можно говорить, что просчеты государственно-го управления в экономической сфере, неэффективность регули-

Таблица 5.5

**Распределение ответов на вопрос «Как Вы думаете, наша страна развивается в правильном или неправильном направлении?»**  
(в % к числу опрошенных)

<b>Варианты ответов</b>	<b>Прекариат-2018</b> (все население)	<b>Прекариат-2019, Прекариат-2020</b> (работающие на условиях бессрочного трудового договора)	<b>Прекариат-2019, Прекариат-2020</b> (работающие без трудового договора)
В правильном направлении	48,9	30,2	22,1
В неправильном направлении	21,0	38,7	43,4
Затруднились ответить	30,1	31,1	34,5

*Источники:* Прекариат-2018; Прекариат-2019; Прекариат-2020.

рования социально-трудовой сферы повлияли на отношение людей к государству и проводимой им политике.

### *Участие в принятии решений*

Процессы деполитизации и политической аномии приводят к устранению человека не только от процесса принятия политических решений, но и от всех действий, связанных с принятием решений на всех уровнях взаимодействия с властью. Отказываясь от политического выбора и политического участия, человек фактически лишает себя политической субъектности, что в конечном итоге влияет и на разрушение всей политической системы.

Более 90% опрошенных граждан говорят о том, что не могут влиять на принятие политических и иных важных решений в стране (см. табл. 5.6). Политика воспринимается гражданами как некая ограниченная и закрытая «зона», где власть действует в своих собственных интересах (35% всех респондентов) или в интересах меньшинства населения (27%), ничем не ограничена (42%), ни перед кем не несет ответственности (32%) и никак не зависит от народа (42%) [Россия реформирующаяся..., 2019: 544–545].

Среди работающих на условиях неофициальной занятости больше всего таких, кто считает, что не может влиять на принятие важных решений ни на одном уровне взаимодействия с властью. Причем это распространяется не только на принятие государственных решений, но и на уровень бытовой повседневной жизни – решения в сфере ЖКХ, благоустройства и пр.

Таблица 5.6

**Распределение ответов на вопрос «Можете ли Вы влиять на принятие важных решений?» (в % к числу опрошенных)**

Не могу влиять на	Прекариат-2019, Прекариат-2020 (работающие на условиях бессрочного трудового договора)		
	Прекариат-2018 (все население)	Прекариат-2019, Прекариат-2020 (работающие на условиях бессрочного трудового договора)	Прекариат-2019, Прекариат-2020 (работающие без трудового договора)
Принятие государственных решений в стране	90,5	91,3	91,8
Принятие решений республиканской, краевой, областной власти	89,3	89,6	91,0
Принятие решений городской (районной) власти	83,9	84,6	87,6
Принятие решений в их производственной организации	57,8	51,4	72,1
Принятие решений по месту проживания (ЖКХ, благоустройство)	56,7	47,6	64,0

Источники: Прекариат-2018; Прекариат-2019; Прекариат-2020.

По данным общероссийского опроса, проведенного отделом сравнительных политических исследований Института социологии ФНИСЦ РАН в июне 2018 г. (далее ОСПИ-2018), только 12% опрошенных считают, что власть в России выражает интересы всех граждан. При этом 71% полагают, что основные «бенефициары» – это высшие государственные чиновники, 53% – высшие управленцы частных компаний и корпораций, 51% – крупные собственники, 44% – высшие военные чины и «силовики». Универсальные нормы (правопорядок) подменяются здесь ситуативными договоренностями (71% полагают, что политики в России «предпочитают действовать в обход правил»), принятие политических решений – администрированием (65% респондентов считают, что власть принимает решения «по своему разумению»). Только 12% полагают, что народ в России «выбирает власть и отвечает за ее действия», еще меньше (6%) – что народ контролирует власть [Россия реформирующаяся..., 2019: 545].

Отсюда проистекает нежелание участия в политике и принятии решений, но и в том числе ощущение того, что «от меня ничего не зависит», «я ничего не решаю», «все решат в обход нас без нашего желания и спроса». Это в конечном итоге влияет и на самого человека, превращая его в вялую, безынициативную личность, отказывающуюся принимать решения и действовать даже в тех случаях, когда ее поведение могло бы серьезным образом повлиять на исход ситуации.



## *Прекариат и доверие*

Доверие общества к власти самым прямым образом влияет на эффективность государственного управления, общественную и гражданскую солидарность, коммуникацию между акторами политического процесса.

В последние год-два непопулярные действия властей привели к снижению уровня доверия в обществе в отношении абсолютно всех социальных и политических институтов. В ответах граждан, работающих без трудового договора, прослеживается снижение абсолютно доверия по всем параметрам. Причем, по сравнению с общероссийской выборкой, доверие к важнейшим политическим институтам (Президенту РФ, Правительству РФ, Государственной думе ФС РФ) в этой группе меньше практически в 2 раза. Более низкий уровень доверия наблюдается даже к таким традиционно устойчивым институтам, как церковь, армия и пр. (см. табл. 5.7).

Таблица 5.7

**Распределение ответов на вопрос «Насколько Вы доверяете...»**  
(в % к числу опрошенных)

<b>Доверяют полностью</b>	<b>Прекариат-2018</b> (все население)	<b>Прекариат-2019, Прекариат-2020</b> (работающие на условиях бессрочного трудового договора)	<b>Прекариат-2019, Прекариат-2020</b> (работающие без трудового договора)
Президенту РФ	50,0	30,1	24,5
Правительству РФ	17,5	12,1	11,1
Государственной думе ФС РФ	10,4	6,8	4,7
Прессе (газетам)	6,3	3,2	3,2
Телевидению	10,8	5,9	5,7
Профсоюзам	9,4	8,8	3,8
Политическим партиям	4,0	2,4	0,8
Полиции	15,3	6,8	5,2
Вооруженным силам (армии)	48,8	34,5	33,0
Церкви	29,9	24,3	21,7
Судебным органам	10,5	8,7	4,5
Своему руководителю	36,0	30,9	13,3
Коллегам по работе	45,4	39,7	21,7

Источники: Прекариат-2018; Прекариат-2019; Прекариат-2020.

Следует отметить, что за последние годы общий уровень доверия в обществе настолько понизился, что в отношении институтов политики, СМИ и государственных институтов разница между самооощущением работающих бессрочно и тех, кто занят без трудового договора, практически не ощущается. Уровень недовольства и неудовлетворенности действиями властей коснулся практически каждого.

Разница наблюдается только на уровне межличностного доверия, при котором среди официально работающих на условиях бессрочного договора степень доверия к руководителю и коллегам существенно превышает те же показатели в группе неофициально занятых. Среди работающих без трудового договора значительно меньше таких, кто доверяет коллегам по работе или непосредственному руководителю. Наверняка многие из них сталкивались с нечистоплотностью в финансово-экономических и трудовых вопросах. Кроме того, частая смена работы, распространенная в сфере неофициальной занятости, не позволяет сформировать продолжительные отношения в коллективе, чувства солидарности, взаимной ответственности, уверенности. Таким образом, мы наблюдаем анонимизацию этой категории не только в сфере гражданско-политического и экономического пространства, но и в повседневных межличностных практиках.

Полагаем, что продемонстрированный уровень доверия зависит еще и от уверенности человека в защите со стороны государства и закона, это влияет и на их отношение к власти и политике в целом. Чувство уязвимости, состояние субъективной и/или интерсубъективной зависимости от силы произвола или самой его возможности «затягивает» россиян в «зону» порабощающих отношений: 64% респондентов в случае конфликта с властью не могут гарантированно рассчитывать на защиту со стороны закона. Менее пятой части граждан (17%) уверены, что власть закона в стране сильнее произвола власти [Россия реформирующаяся..., 2019: 557]. Только 20% населения России считают, что в стране обеспечивается равенство всех перед законом, 37% говорят об обеспечении в государстве личной безопасности, 39% – что в России соблюдаются права человека [Куда идешь..., 2021: 20].

Подобные ощущения укорачивают радиус доверия человека до пределов родственного круга, питают процессы утраты идентичности, разрушают «общий мир», политическое бытие, в котором только и возможно объединение людей в «мы – народ» [Россия реформирующаяся..., 2019: 557].

При критическом настрое основной части граждан к существующей власти и проводимой ею политике только 16% опрошенных

граждан выступают за радикальную смену политического режима, и это самый низкий показатель начиная с 1994 г. [Куда идешь..., 2021: 14].

### *Вместо заключения. Перспективы и возможные последствия политической аномии прекариата*

В политическом пространстве современной России распространена аномия, последствия которой самым негативным образом сказываются на политических и мировоззренческих установках, патриотизме и гражданской позиции населения.

1. *Для значительной части россиян характерно отчуждение как от политики, так и от государства в целом.* В сознании и поведении людей происходит вытеснение сферы политики на периферию интересов. Эксперты констатируют – политика в России воспринимается людьми как «место» функционирования властных групп, принципиально отличное от остального общества (и в значительной мере враждебное ему).

2. *Отчуждение от политики приводит к снижению интереса к этой сфере и полной политической некомпетентности.* Одним из ее следствий для большинства россиян становится непонимание политических правил и механизмов, склонность к отождествлению «партии власти» с государственной властью, опасение и даже страх перед политическими переменами. В общественном сознании смена политической власти ассоциируется с социальными и экономическими потрясениями. Люди склонны терпеть многие действия властей, адаптируясь и приспособливаясь, но на решительные действия и перемены они не решаются, по принципу «как бы не было хуже». Учитывая, что часть прекариев составляют люди, не имеющие высшего и даже среднего профессионального образования, в этой среде политическая некомпетентность получила еще большее распространение.

3. *В обществе происходит снижение, а то и полная утрата доверия к важнейшим социальным и политическим институтам.* Правительству РФ доверяют меньше 20%, Государственной думе – меньше 10%, политическим партиям – меньше 5%. Утрата доверия проистекает, во-первых, из-за упомянутой ранее политической компетентности (люди не знают и не понимают функционала, возможностей, не разбираются в политических воззрениях), а, во-вторых, из-за ощущения, что данные акторы политического пространства не в состоянии решать насущные проблемы граждан. Относительным уровнем доверия продолжают пользоваться только Президент РФ и армия как

некие политические силы, имеющие возможность реального воздействия.

4. *Исключение политики из ядра жизненного мира приводит к политической и гражданской пассивности.* Об этом свидетельствуют и низкая явка на выборы и невключенность в различные политические практики. Почти половина граждан не считают участие в выборах своим гражданским долгом и полностью отстранились от процедуры голосования. Особенно распространены эти процессы получили в среде неофициально работающих граждан, которые практически лишены официальной и правовой поддержки и защиты, в первую очередь — социально-экономических гарантий в сфере труда. Как следствие, эта часть граждан проецирует и воспроизводит негативные политические установки и практики как ответ на игнорирование их проблем со стороны государства. Это выражается в утрате широкими массами доверия к государственным органам, в недовольстве властью и проводимой ей политикой, в снижении уровня патриотизма и гражданственности, в критическом настроении к перспективам развития страны.

Традиционно в политических практиках выделяют «стратегию голоса» и «стратегию выхода». Власть черпает свою легитимность ссылаясь на «волю народа», которая проявляется посредством выборности органов. Существующая сейчас «стратегия выхода» реализуется не альтернативным голосованием, а полным политическим абсентеизмом.

5. *Исключение политической сферы из части жизненного мира и интереса значительной части населения может нанести урон и самой политической власти, привести к разрушению/трансформации политических институтов.* Политическое и гражданское неучастие приводят к исключению целого ряда групп граждан из данной сферы жизни общества. А это означает, что они не могут (или не хотят) действовать в рамках существующих политических институтов и осознают это. Отказываясь от использования гражданских прав, люди, по меньшей мере, не могут трансформировать институты, что может в перспективе разрушить эти институты.

Фактически может возникнуть ситуация полного взаимного исключения политической власти и народа. Власть, которую не выбирают и которой не доверяют, испытывает дефицит легитимности. Кроме того, политическая пассивность граждан, отсутствие солидарности и участия, низкая политическая культура способствуют произволу властей, которые в ряде случаев вместо того, чтобы действовать легальными правовыми механизмами, предпочитают непродуманные, репрессивные меры: заставить, приказать, запре-

тить без обсуждений и пр. Такого рода позиция делает разрыв между обществом и политическим элитами еще более серьезным.

Ну и, пожалуй, самый важный вопрос – может ли политическая аномия перетечь в активные формы, например, политический протест? Каковы перспективы политического поведения прекариата? Так как в прекариат входят очень разные слои, группы и общности населения, единой поведенческой реакции ждать не приходится. Консолидация возможна только на основе осознания общих интересов/проблем. Осенью 2020 г. мы видели примеры консолидации, в основном среди интеллигенции. Полагаем, что в случае ухудшения экономического положения граждан возможен протест, и он, скорее всего, произойдет именно в группах прекаризованной занятости и, в первую очередь, среди неформально занятых граждан.

Поскольку экспертами не исключаются рост безработицы, падение уровня жизни, можно ожидать, во-первых, роста протестной активности граждан, лишившихся работы, во-вторых, вынужденного вытеснения ряда работников в сферу неформальной занятости. Дефицит рабочих мест сужает возможность выбора и заставляет соглашаться на невыгодные условия и формы труда.

В последние годы серьезно выросли такие требования работников, как «предоставление социальных гарантий» и «соблюдение трудовых прав, предусмотренных законом» [СоциоДиггер, 2020]. Труд и занятость самым прямым образом влияют на экономическое положение и социальный статус личности, его удовлетворенность жизнью, в результате чего трудовой протест работников легко может трансформироваться в политический протест.

## *Литература*

- Воробьева И.В.* (2020а). Особенности политического сознания и поведения неформально занятых работников / Неформальная экономика и общественное доверие в России. Материалы круглого стола. Институт экономики Российской академии наук. М.: РГГУ. С. 53–62.
- Воробьева И.В.* (2020б). Трудовые протесты в России: состояние, причины, формы // Социологический альманах. Вып. 13. Трансформация социальной структуры современного российского общества: состояние, динамика, тенденции. Материалы XII Орловских социологических чтений 4 декабря 2020 г. / Под общ. ред. П.А. Меркулова, А.А. Алексеенко. Орел: Изд-во Среднерусского института управления – филиала РАНХиГС. С. 296–301.
- Жизненный мир россиян: 25 лет спустя конец 1980-х – середина 2010-х гг. (2015): Монография / Колл. авторов. Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: ЦСП и М.

- Интерес к событиям в политике. Какие события политической жизни обсуждают россияне в последнее время? [Электронный ресурс]. URL: <https://fom.ru/Politika/13668> (дата обращения: 09.08.2021).
- Куда идешь, Россия? (2021). Экспресс-информация / В.К. Левашов, Н.М. Великая, И.С. Шушпанова [и др.]; отв. ред. В.К. Левашов; ФНИСЦ РАН. М.: ФНИСЦ РАН.
- Левинсон А. Говорят, не все так однозначно [Электронный ресурс]. URL: <https://www.levada.ru/2021/07/07/govoryat-ne-vse-tak-odnoznachno/>(дата обращения: 09.08.2021).
- Медведев С.А., Томашов И.А. (2012). Политическая аномия в современной России / XII Международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества. Кн. 2. М.: Изд. дом Высшей школы экономики. С. 274–282.
- Прекариат: становление нового класса (2020): колл. монография / Под ред. Ж.Т. Тошенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга.
- Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности (2021) / Под ред. Ж.Т. Тошенко. М.: Весь Мир.
- Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы) (2018) / Стат. сб. М.: Росстат. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b18\\_61/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_61/Main.htm) (дата обращения: 22.08.2021.).
- Россия реформирующаяся (2019): ежегодник: вып.17 / Отв. ред. М.К. Горшков М.: Новый Хронограф. .
- Социодиггер. Тематический выпуск ВЦИОМ «Труд и занятость». 2020. Август. Т. 1. Вып. 1. [Электронный ресурс]. URL: [https://wciom.ru/fileadmin/file/nauka/podborka/wciom\\_sociodigger.pdf](https://wciom.ru/fileadmin/file/nauka/podborka/wciom_sociodigger.pdf) (дата обращения: 16.09.2021).
- Штейнбух А.Г. (2021). О возможностях доверия между властью и обществом / ВЦИОМ. Социодиггер. Февраль. Т. 2. Вып. 1–2 (7) [Электронный ресурс]. URL: [https://profi.wciom.ru/fileadmin/file/nauka/podborka/wciom\\_sociodigger\\_022021.pdf](https://profi.wciom.ru/fileadmin/file/nauka/podborka/wciom_sociodigger_022021.pdf) (дата обращения: 15.08.2021).
- Явка на выборы – 2021 [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/javka-na-vybory-2021> (дата обращения: 15.08.2021).

## ГЛАВА 6. Социально-психологическое состояние работников прекарного труда

*Г.В. Тартыгашева*

### *Введение*

Находясь в условиях неопределенности и негарантированности стабильной жизни даже в ближайшем будущем, неуверенности в завтрашнем дне, которая сопровождает прекарную занятость, работники подвержены аномии, утрате ценностей, состоянию фрустрации и отсюда отчаянию и чувству безысходности, недоверию к государственным структурам, либо к действиям в защиту своих прав и интересов.

Длительное пребывание социальной группы в разнонаправленном социально-психологическом состоянии через кумулятивный эффект постепенного накопления малозаметных мелких изменений существенно изменяет поведение личности. В условиях происходящих рыночных преобразований работники по мере своих возможностей, но с разной степенью успешности пытаются адаптироваться к новой социальной реальности. Однако результаты их деятельности свидетельствуют о достаточно тревожных тенденциях, проявляющихся в утрате уверенности в сегодняшнем дне и в пессимистической оценке своего будущего, в серьезной деформации ценностно-нравственных основ жизни. Формирование и воспроизводство негативных социально-психологических состояний – это уже вопрос национальной безопасности. Поэтому важную роль в понимании жизненного мира прекариев играет изучение их социально-психологического состояния, поскольку оно является значимым регулятором самосознания и социального поведения.

### *Понятие «социально-психологическое состояние»*

Понятие «социально-психологическое состояние», часто употребляемое как в научной, так и публицистической литературе, в теории и практике управления, имеет много толкований, нередко противоречивых.

При социологическом и социально-психологическом подходах общественно-психологические явления рассматриваются как надиндивидуальные образования, не сводимые к психическим состояниям отдельных индивидов. Основные характеристики связываются обычно с экономической состоятельностью, «связями» в обществе, уровнем социальной и политической активности, степенью удовлетворенности жизнью, социальным самочувствием, настроением, и, в конечном счете, — качеством жизни.

Наряду с понятием «социально-психологическое состояние» используются понятия «социальное самочувствие», «социальное настроение» [Тощенко, Харченко, 1996], «психологическое состояние общества» [Журавлев, Юревич, 2014], «состояние общественной психики» [Чичканов, 2008], «социально-психологическая атмосфера», «социально-психологический климат» [Шепель, 1985; Парыгин, 1981] и т.д.

Для определения понятия «социально-психологический климат», выявления его параметров важное значение имеют работы Н.С. Мансурова, Е.С. Кузьмина, Л.П. Буевой, Н.Н. Обозова, А.А. Русалиновой, А.К. Уледова и др.

Обобщая различные подходы к объяснению сущности понятия «социально-психологическое состояние», можно назвать следующие его параметры или индикаторы:

- совокупность социально-психологических характеристик отдельных членов группы и коллектива; отражение комплекса явлений, связанных с взаимоотношениями людей в труде; духовная обстановка, сложившаяся во взаимоотношениях членов коллектива; состояние коллективного сознания; настроение группы [Буева, 1968];
- общий эмоционально-психологический настрой, настроение группы людей [Русалинова, 2001];
- стиль взаимоотношений людей, социально-психологическое самочувствие членов коллектива [Шепель, 1985].

**В научной и публицистической литературе понятие «социально-психологическое состояние» используется в следующих значениях:**

- эмоционально окрашенные отношения индивидов и групп, их переживания, установки, ориентации, обусловленные социально-политической ситуацией в обществе и регионе, характером взаимоотношений, складывающихся между ними и обществом. Данные показатели содержат восемь индикаторов: социально-демографический; социально-трудовой; уровень



жизни; жилищное обеспечение; здоровье; состояние народного образования, культуры, информационных услуг; экологическая и социальная безопасность; социально-психологическое самочувствие населения [Гуляева, 2005].

- положение социальной группы в обществе, связанное с переживанием своего положения, желанием изменить свой статус. В качестве показателей их изменения выделяются: экономическое положение, удовлетворенность уровнем жизни, угроза безработицы, настроение и взгляд на будущее, прогноз изменения жизни, стиль и образ жизни, дополнительный заработок, досуговые практики, степень активности группы как социального субъекта [Каширина, 2005].
- совокупность социального настроения, социального, психического, психофизиологического состояний, что выражается в деятельности личности, отношении к объектам и процессам действительности, другим людям, самому себе [Тумбаева, 2008].
- социально-психологический климат в группе, состояние коллективного сознания, комплекс явлений, связанных с взаимоотношениями, условиями труда, методами его стимулирования в малой группе [Кузьмин, 2021].

Специфика же социально-психологических состояний больших социальных групп отражает их положение в структуре общества и их реакции на экономические, социальные, политические и другие события жизни [Каширина, 2015].

Исследователь Н.Е. Тихонова предлагает показатели социально-психологического состояния, включающие: эмоциональный подъем, спокойствие, уравновешенность, безразличие, апатию, тревогу, озлобленность и агрессию и т.д., а также оценку удовлетворенности разными аспектами жизни (отношения в семье, питание, жилищные условия, уровень личной безопасности, положение, статус в обществе, возможность реализовать себя в профессии, состояние здоровья, возможности проведения досуга, получения образования и знаний, возможность выражать свои политические взгляды, экологическая ситуация по месту жительства, материальная обеспеченность, возможность отдыха в период отпуска, возможность получить качественную медицинскую помощь, в том числе платную и т.д.), а также оценку жизненных изменений (улучшилось/ухудшилось/осталось без изменений): уровень жизни, зарплата, надежды и ожидания, возможность получать необходимую медицинскую помощь

и лекарства, жизнь в целом, семейная ситуация, уровень образования, жилищная ситуация и т.д. [Тихонова, 2018].

Особо следует подчеркнуть, что структура социально-психологического состояния включает *когнитивный, аффективный и поведенческий компоненты*. Когнитивный компонент подразумевает сознательную оценку действия, аффективный компонент — эмоции и чувства людей, а поведенческий компонент — реакцию, действие, способы реагирования на раздражители.

Обобщая имеющиеся определения социально-психологического состояния, мы сосредотачиваем внимание на индикаторах, которые отражают оценку работниками социально-экономического, политического, социокультурного состояния страны, региона проживания, оценку удовлетворенности жизнью и жизненных перспектив.

### *Индикаторы социально-психологического состояния работников на макроуровне*

Важную роль в формировании социально-психологического состояния играют оценки работниками политического, социально-экономического, социокультурного состояния страны, региона; уверенность/неуверенность в их позитивном развитии. На основе их использования мы проанализировали когнитивные, аффективные и поведенческие компоненты этого состояния у прекариев. В качестве наиболее важного индикатора прекарности мы использовали «наличие бессрочного или временного трудового договора либо его отсутствие» и сравнили ответы работников, работающих на условиях бессрочного трудового договора, и работников, занятых без заключения трудового контракта. *В целом, наши гипотезы о прекаризованном социально-психологическом состоянии некоторых групп работников подтвердились.*

Что касается оценки развития страны, то в ней ведущую роль играет *когнитивный компонент*: работники с признаками прекарности в большей степени уверены, что страна развивается в неправильном направлении (см. табл. 6.1). В исследовании 2018 г. прекарии в большей степени считали, что Россия развивается по неправильному пути, нежели работники с бессрочным трудовым договором (20% и 29,3% соответственно). Согласно результатам исследований 2019–2020 гг. подобная же ситуация складывается в сфере строительства, где вариант «неправильного направления развития» в большей мере выбрали работники, которые работают по временному договору или без договора (36,9% и 38,2% соответственно по сравнению с 32,6% работающих на условиях бессрочного трудового договора). Аналогич-

Таблица б.1  
**Как Вы думаете, наша страна развивается в правильном или неправильном направлении? (в % от числа опрошенных)**

	Прекариат (2018)			Строительство (2019)			Транспорт (2019)			Торговля, бытовое обслуживание (2019)			Промышленность (2020)			Сельское хозяйство (2020)			Здоровье (2021)		
	Бесрочный договор	временный договор	без договора	Бесрочный договор	временный договор	без договора	Бесрочный договор	временный договор	без договора	Бесрочный договор	временный договор	без договора	Бесрочный договор	временный договор	без договора	Бесрочный договор	временный договор	без договора	Бесрочный договор	временный договор	без договора
В правильном направлении	52,7	46,4	41,4	34,8	35,4	29,4	39,4	31,0	28,4	24,7	28,0	23,1	28,6	27,3	13,3	23,4	27,7	16,3	24,8	32,9	37,5
В неправильном направлении	20	18,9	29,3	32,6	36,9	38,2	31,7	35,7	40,7	49,3	28,0	39,7	41,0	34,8	53,3	39,1	29,8	44,9	42	24,7	50
Затруднились ответить	27,3	34,6	29,3	32,6	27,7	32,4	28,8	33,3	30,9	26,0	44,0	37,2	30,4	37,9	33,3	37,5	42,6	38,8	33,2	42,5	12,5

Источники: данные всероссийского опроса «Прекариат-2018», данные всероссийского опроса работников сфер торговли и услуг, транспорта, строительства «Прекариат-2019», данные всероссийского опроса работников промышленности, сельского хозяйства и науки «Прекариат-2020», данные всероссийского опроса медицинских работников «Прекариат-2021».

Таблица 6.2

## Насколько Вы доверяете? (Вариант ответа – «не доверяю») (в % от числа опрошенных)

Не доверяют	Прекариат (2018)		Строительство (2019)		Транспорт (2019)		Промышленность (2020)		Сельское хозяйство (2020)		Здравоохранение (2021)	
	бесрочный договор	без договора	бесрочный договор	без договора	бесрочный договор	без договора	бесрочный договор	без договора	бесрочный договор	без договора	бесрочный договор	без договора
Президенту	11,9	17,8	21,3	33,8	15,4	40,7	26,7	42,1	16,3	44,9	19,9	37,5
Правительству	25,2	33,9	44,0	58,8	27,9	55,6	45,3	56,1	31,5	57,1	8,5	25,0
Государственной думе	32,6	40,2	51,8	64,7	46,2	65,4	52,8	77,2	42,4	59,2	4,9	12,5
Прессе (газетам)	37,2	57,5	49,6	55,9	37,5	56,8	45,3	71,9	42,9	59,2	2,3	12,5
Телевидению	31,3	47,7	46,1	50,0	31,7	46,9	45,3	52,6	39,1	57,1	2,6	12,5
Профсоюзам	30	45,4	39,0	51,5	26,0	48,1	31,7	56,1	35,9	46,9	8,8	12,5
Политическим партиям	45,6	59,2	63,1	67,6	52,9	69,1	57,1	80,7	65,8	59,2	1,3	12,5
Полиции	27,9	51,1	43,3	48,5	38,5	49,4	41,6	75,4	32,6	46,9	11,1	25,0
Вооруженным силам (армии)	10,5	20,7	14,2	19,1	17,3	28,4	18,0	31,6	13,6	24,5	31,3	37,5
Церкви	19,1	25,9	30,5	29,4	30,5	29,4	33,5	45,6	16,3	49,0	22,8	25,0
Судебным органам	30,6	50	48,2	60,3	35,6	51,9	40,4	61,4	34,2	51,0	11,7	12,5
Своему руководителю	8,8	24,1	12,1	30,9	16,3	32,1	13,7	31,6	9,2	30,6	30,9	37,5
Коллегам по работе	5,8	13,8	6,4	16,2	9,6	18,5	6,2	17,5	3,3	12,2	37,1	37,5
Родственникам	—	—	—	—	—	—	0,0	3,5	0,0	0,0	77,9	75,0
Друзьям	—	—	—	—	—	—	0,0	5,3	0,5	4,1	67,4	75,0

Источники: данные всероссийского опроса «Прекариат-2018»; данные всероссийского опроса работников сфер торговли и услуг; транспорта, строительства «Прекариат-2019»; данные всероссийского опроса работников промышленности, сельского хозяйства и науки «Прекариат-2020»; данные всероссийского опроса работников здравоохранения «Прекариат-2021».

ная ситуация складывается и с оценкой развития страны работниками транспорта (31,7% – занятые на условиях бессрочного трудового договора, 40,7% – без договора), работниками промышленности (41,0% – по бессрочному трудовому договору, 53,3% – без договора) и сельского хозяйства (39,1% – по бессрочному трудовому договору, 44,9% – без договора). Согласно исследованию 2021 г. среди медицинских работников 42% работающих по бессрочному договору считают, что страна развивается в неправильном направлении, тогда как 50% работающих без договора уверены в этом 50%.

Недовольство и недоверие к государственным институтам власти, к средствам массовой информации формируется также у россиян на фоне снижения доходов, роста социального неравенства, разочарования действиями/бездействием государства, общественных организаций и т.д. Подобные настроения среди прекариев усугубляются аномией и тревогой в силу незащищенности и неопределенности их положения на рынке труда, неуверенности в будущем. Вынужденный характер работы, а также попытки следовать призывам к позитивному осмыслению своего положения, со всеми его выгодами и преимуществами, но при этом осуждением в неуспешности и соответствующем образе жизни приводят к чувству безысходности.

Кроме того, уровень тревоги прекариев по поводу оплаты и по поводу социальной защищенности значительно выше, нежели у работников, работающих на условиях стандартной занятости. Наиболее актуальными для работников, работающих без трудового контракта, являются проблемы, связанные со здравоохранением, отсутствием социальных льгот, медицинского обслуживания, а также проблемы, связанные с оплатой труда: неясностью в оплате труда (например, 15,7% и 38,5% в сфере строительства, соответственно) и низкая оплата труда (например, 44,1% и 64,9% в сфере промышленности, соответственно), см. табл. 6.3.

*Аффективный компонент* на макроуровне выражается в чувстве незащищенности, уязвимости, несправедливости, стыда за нашу страну. Показатели этих чувств почти в 2 раза выше у прекариев, чем у работающих на условиях бессрочного договора (см. табл. 6.4). Так, уверенность в своем будущем в 2 раза ниже у работников без договорных отношений в сфере строительства (11,8%) по отношению к более уверенным в себе и трудящихся на условиях стандартной занятости (24,8%), хотя в целом и они также не уверены в будущем. Подобная ситуация характерна и для работников сфер транспорта (26% и 14,8% соответственно), торговли и обслуживания (17,8% и 11,5% соответственно), промышленности (10,6% и 0%), сельского хозяйства

(8,2% и 4,1%), работников здравоохранения (8,8% и 0%). Чувство несправедливости значительно выше у прекариев в сфере строительства – 35,3%, причем среди работников с бессрочным договором таких насчитывается 22,7%. Среди работников транспорта сходные данные – 35,8% прекариев и 19,2% с бессрочным договором, среди работников здравоохранения чувство несправедливости испытывают 37,5% работающих без договора, среди работающих на условиях бессрочного договора – 20,8%.

Важным показателем социально-психологического состояния работников является *поведенческий компонент*. То есть не только представления, мнения и чувства, которые испытывают работники, но и предпринимаемые ими или возможные действия. Среди индикаторов социально-психологического состояния работников на макроуровне видное место занимают проблемы доверия. Прекарии в большей степени не доверяют государственным и общественным институтам (см. табл. 6.2), нежели работники с бессрочными трудовыми контрактами. Разница между работающими по бессрочному трудовому договору и работающими без трудового договора в доверии отдельным институтам значительна. Согласно результатам 2018 г. среди трудящихся по бессрочным договорам президенту не доверяют 11,9%, среди работающих без договора – 17,8%, прессе (газетам) не доверяют 57,5% работников без договора, хотя среди бессрочников таких 37,2%. Наблюдается значительная разница в недоверии полиции (27,9% против 51,1%), судебным органам (30,6% против 50%). Так, если среди работников сферы строительства с бессрочным трудовым договором 21,3% не доверяют президенту, то среди работающих на бездоговорных условиях их уже 33,8%. Государственной думе не доверяют 51,8% с бессрочным трудовым договором, среди работающих в строительной отрасли на бездоговорных условиях таких уже 64,7%. Ситуация в транспортной отрасли, в промышленности и сельском хозяйстве, в здравоохранении фактически аналогичная. Работники с прекарными признаками в меньшей степени, чем работающие на бессрочной основе, доверяют прессе, телевидению, профсоюзам, политическим партиям и стараются надеяться только на себя и на родственников.

На макроуровне мы можем оценить их деятельность как субъектов политической и гражданской деятельности (см. таблицы 6.5–6.6). В частности, по результатам исследования 2018 г., прекарные работники в меньшей степени участвуют в разного рода политических акциях; 56,9% всех работников, которые трудятся без заключения трудового контракта, не участвуют ни в какой политической деятель-

Таблица 6.3  
**Какие проблемы в первую очередь Вас волнуют по месту работы (в Вашей организации)? (в % от числа опрошенных)**

	Строительство (2019)			Транспорт (2019)			Торговля, бытовое обслуживание (2019)			Промышленность (2020)			Сельское хозяйство (2020)			Здравоохранение (2021)		
	бесрочный договор	временный договор более 1 года	без договора	бесрочный договор	временный договор более 1 года	без договора	бесрочный договор	временный договор более 1 года	без договора	бесрочный договор	временный договор более 1 года	без договора	бесрочный договор	временный договор более 1 года	без договора	бесрочный договор	временный договор более 1 года	без договора
Неясность в оплате труда	15,7	17,2	38,5	15,5	22	21,1	16,7	12	25,3	13,7	16,7	33,3	13,0	17,0	12,2	17,6	23,3	37,5
Низкая оплата труда	32,8	51,6	43,1	48,5	36,6	38,2	59,8	56	64	44,1	45,5	64,9	57,1	66,0	63,3	42,7	35,6	37,5
Отсутствие социальных льгот, медицинского обслуживания	9	18,8	41,5	10,3	18,3	38,2	15,2	22	40	6,8	16,7	24,6	12,5	14,9	28,6	11,7	2,7	12,5
Проблемы здравоохранения	51,8	52,3	60,3	45,2	39,3	49,4	60,3	62	73,1	50,3	50,0	56,1	60,9	61,7	67,3	—	—	—

Источники: данные всероссийского опроса работников сфер торговли и услуг, транспорта, строительства «Прекариат-2019»; данные всероссийского опроса работников промышленности, сельского хозяйства и науки «Прекариат-2020»; данные всероссийского опроса работников здравоохранения «Прекариат-2021».

Таблица 6.4

**Какие чувства Вы испытываете в последнее время?** (Можно выбрать несколько вариантов ответа)  
(в % от числа опрошенных)

	Строительство (2019)			Транспорт (2019)			Торговля, бытовое обслуживание (2019)			Промышленность (2020)			Сельское хозяйство (2020)			Здоровье, охранение (2021)		
	Бесрочный договор	временный договор более 1 года	без договора	Бесрочный договор	временный договор более 1 года	без договора	Бесрочный договор	временный договор более 1 года	без договора	Бесрочный договор	временный договор более 1 года	без договора	Бесрочный договор	временный договор более 1 года	без договора	Бесрочный договор	временный договор более 1 года	без договора
Уверенность в своем будущем	24,8	16,9	11,8	26	21,4	14,8	17,8	16,0	11,5	10,6	4,5	0,0	8,2	2,1	4,1	8,8	4,1	0,0
Страх перед будущим	12,8	9,2	14,7	14,4	9,5	17,3	19,2	22,0	28,2	26,1	15,2	22,8	29,3	38,3	32,7	25,4	21,9	37,5
Беспомощность, невозможность повлиять на происходящее	21,3	30,8	22,1	10,6	13,1	21,0	21,2	36,0	32,1	21,7	19,7	35,1	16,3	27,7	18,4	20,5	28,8	25
Чувство несправедливости	22,7	23,1	35,3	19,2	27,4	35,8	19,9	30,0	24,4	19,3	18,2	15,8	23,9	34,0	30,6	20,8	34,2	37,5
Чувство, что так жить дальше нельзя	7,8	4,6	11,8	9,6	15,5	19,8	11,6	10,0	11,5	10,6	19,7	24,6	9,8	21,3	24,5	12,1	8,2	12,5
Стыд за нынешнее состояние своей страны	8,5	12,3	16,2	11,5	9,5	14,8	15,1	6,0	10,3	16,1	19,7	14,0	9,2	12,8	22,4	17,9	13,7	25
Затруднились ответить	20,6	24,6	22,1	23,1	34,5	17,3	27,4	12,0	24,4	14,9	12,1	14,0	9,2	6,4	8,2	8,3	12,3	0,0

Источники: данные всероссийского опроса работников сфер торговли и услуг, транспорта, строительства «Прекриат-2019»; данные всероссийского опроса работников промышленности, сельского хозяйства и науки «Прекриат-2020»; данные всероссийского опроса работников здравоохранения «Прекриат-2021».



Таблица 6.5

**В каких формах общественно-политической жизни Вы участвовали в 2017 году?** (Можно выбрать любое количество ответов)  
(в % от числа опрошенных)

Формы общественно-политической жизни	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Участвовали в Выборах в Государственную думу	52	39,6	27,1	34,5
Участвовали в выборах в местные и региональные органы власти	6,9	6,1	6,8	2,9
Подписывали петиции, обращения	1,8	1,4	1,7	2,3
Участвовали в демонстрациях, митингах	0,3	0,4	3,4	1,1
Участвовали в пикетах	0,2	0	0	0
Не участвовали ни в каких формах	38,4	52,5	61	56,9

Источник: данные всероссийского опроса работников «Прекариат-2018»

ности, среди «бессрочников» таких аполитичных людей значительно меньше (38,4%). В отраслевых исследованиях мы видим сходную картину: в основном почти половина работников сферы строительства (44,1%), транспорта (45,7%), торговли (46,2%), промышленности (61,4%), сельского хозяйства (46,9%), здравоохранения (75%) — «не участвовали ни в каких формах общественно-политической жизни» (см. табл. 6.6). Необходимо отметить, что прекарные работники в большей мере, нежели работники с бессрочными трудовыми договорами, не участвуют в общественной жизни, не являются членами общественных организаций. Хотя гражданская и политическая пассивность свойственна российскому населению в целом, все же незащищенные работники в большей мере исключены из общественно-политической жизни. Можем предположить, что апатия, чувство незащищенности и недоверия к государственным, общественным институтам, к собственному работодателю и коллегам в результате приводят к политическому и гражданскому абсентеизму, когда прекарии испытывают убежденность в том, что они и их участие в политических действиях никак не смогут повлиять на ход развития страны, на их положение, на решение их проблем.

Таким образом, хотя и большинство работников, вне зависимости от формы оформления трудового контракта, выбрали позицию «частично удовлетворены своей жизнью», факторы социально-

Таблица 6.6

### В каких формах общественно-политической жизни Вы участвовали в 2018, 2019, 2020, 2021 годах?

(Можно выбрать любое количество ответов) (в % от числа опрошенных)

	Строительство (2019)			Транспорт (2019)			Торговля, бытовое обслуживание (2019)			Промышленность (2020)			Сельское хозяйство (2020)			Здравоохранение (2021)		
	Бесрочный договор	временный договор более 1 года	без договора	Бесрочный договор	временный договор более 1 года	без договора	Бесрочный договор	временный договор более 1 года	без договора	Бесрочный договор	временный договор более 1 года	без договора	Бесрочный договор	временный договор более 1 года	без договора	Бесрочный договор	временный договор более 1 года	без договора
Участвовали в выборах президента	62,4	46,2	51,5	58,7	45,2	49,4	51,4	44	44,9	57,1	36,4	28,1	70,7	46,8	40,8	—	—	—
Участвовали в выборах в местные и региональные органы власти	34	20	17,6	34,6	23,8	21	26,7	16	17,9	32,3	24,2	12,3	61,4	42,6	30,6	48,2	52,1	25
Голосовали по поправкам в Конституцию (2020)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	55,9	36,4	21,1	55,4	46,8	22,4	48,2	41,1	25
Подписывали петиции, обращения	9,9	1,5	4,4	11,5	3,6	6,2	8,2	10	6,4	8,1	13,6	7,0	7,1	0,0	10,2	10,4	5,5	0
Участвовали в демонстрациях, митингах	9,2	3,1	1,5	4,8	4,8	6,2	4,8	0	5,1	4,3	3,0	3,5	0,5	2,1	0,0	0,3	0	0
Участвовали в забастовках	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0,0	1,5	1,8	0,0	0,0	0,0	0	0	0
Участвовали в пикетах	0,7	0	1,5	1,9	0	0	0	0	0	0,6	3,0	1,8	0,0	0,0	0,0	0,7	1,4	0
Еще в чем	0	1,5	0	0	0	1,2	0	0	0	0,6	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,7	0	0
Не участвовали ни в каких формах	34	49,2	44,1	39,4	47,6	45,7	44,5	52	46,2	30,4	45,5	61,4	21,2	48,9	46,9	34,9	27,4	75,0

Источники: данные всероссийского опроса работников сфер торговли и услуг, транспорта, строительства «Прекариат-2019»; данные всероссийского опроса работников промышленности, сельского хозяйства и науки «Прекариат-2020»; данные всероссийского опроса работников здравоохранения «Прекариат-2021».

психологического состояния прекариев на макроуровне связаны с их неустойчивым положением на рынке труда и социальной незащищенностью. Отсюда порождаются чувства того, что «Россия развивается в неправильном направлении», недоверие к государственным и общественным институтам, а также к своим работодателям и коллегам по работе. Массовое чувство социальной несправедливости, социальной незащищенности, неуверенности в завтрашнем дне приводит к апатии и безразличию к происходящему. Прекарии в большинстве своем исключены из общественно-политической жизни.

### *Индикаторы социально-психологического состояния на мезо- и микроуровне*

Социально-психологическое состояние включает информацию, связанную с положением человека в обществе, его статусом в социальной группе, с переживанием своего положения в структуре общественных отношений и стремлением повысить или закрепить его, ибо «каждому из видов общественных отношений — экономических, социальных, политических, правовых, нравственных, религиозных и др. — соответствует «свой» статус» [Яблокова, Каширина, 2003]. Исследователи различают объективный и субъективный социальные статусы. Субъективный статус — это самооценка человеком своего положения в обществе, своего материального благосостояния и экономических возможностей, отнесение себя к какой-либо имущественной, социальной и другой группам. Объективный же статус связан с реальным положением индивида в обществе.

В качестве индикаторов положения социальной группы мы использовали вопросы, связанные с социально-экономическим, социально-профессиональным и социально-политическим статусами работников: с проблемами на работе, условиями труда, справедливостью оплаты труда и социальными гарантиями.

Оценивая действия работодателей, работники отмечают фактическую социальную незащищенность. Когнитивный компонент социально-психологического состояния работников связан с тем, что прекарии в большей мере, чем работающие на условиях стандартной занятости, социально не защищены, чаще считают, что их труд оценивается не всегда справедливо (см. таблицы 6.10–6.12). Даже «обязательные» социальные гарантии и льготы, предусмотренные законодательством (оплата очередного отпуска; оплата больничных листов, оплата отпуска по беременности, родам, по уходу за ребенком до трех лет и т.п.), прекариям фактически не обеспечиваются.

Таблица 6. 10

**Как Вы считаете, справедливо ли оплачивается Ваш труд? (в % от числа опрошенных)**

	Строительство (2019)			Транспорт (2019)			Торговля, бытовое обслуживание (2019)			Промышленность (2020)			Сельское хозяйство (2020)		
	Бесрочный договор	временный договор более 1 года	без договора	Бесрочный договор	временный договор более 1 года	без договора	Бесрочный договор	временный договор более 1 года	без договора	Бесрочный договор	временный договор более 1 года	без договора	Бесрочный договор	временный договор более 1 года	без договора
Справедливо	25,5	24,6	11,8	21,2	15,5	12,3	17,1	20,0	11,5	14,3	7,0	13,6	17,0	18,4	
Не всегда справедливо	43,3	46,2	47,1	51,0	45,2	49,4	43,8	56,0	28,2	55,3	31,6	55,4	40,4	22,4	
Несправедливо	24,8	20,0	33,8	23,1	31,0	28,4	31,5	18,0	47,4	23,0	50,9	20,1	40,4	53,1	
Затрудняюсь ответить	6,4	9,2	7,4	4,8	8,3	9,9	7,5	6,0	12,8	7,5	10,5	10,9	2,1	6,1	

Источники: данные всероссийского опроса работников сфер торговли и услуг, транспорта, строительства «Прекрият-2019»; данные всероссийского опроса работников промышленности, сельского хозяйства и науки «Прекрият-2020».

Таблица 6.11

**Мнение работников здравоохранения о том, справедливо ли  
оплачивается их труд, в зависимости от характера трудового контракта  
(в % от числа опрошенных)**

Как считают, справедливо ли оплачивается их труд	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Справедливо	11,1	0,0	4,1	25,0
Не всегда справедливо	46,3	50,0	41,1	25,0
Несправедливо	36,5	41,7	42,5	50,0
Затруднились ответить	6,2	8,3	12,3	0,0

*Источник:* данные всероссийского опроса работников здравоохранения «Прекариат-2021».

Согласно теории психологического контракта (С. Ашфорд, Р. Лазарус), влияние организационных изменений на когнитивный компонент субъективной незащищенности происходит непосредственно, а на аффективный компонент эти факторы влияют опосредованно (через когнитивный). Восприятие негативных изменений в среде ведет к переживанию субъектом негативных эмоций и, как следствие, непродуктивному и нелояльному поведению работника в организации [Смирнова, 2016].

Большинству прекариев, согласно исследованиям 2018–2020 гг., в сфере строительства, в сфере транспорта, в сфере торговли и бытового обслуживания работодатель фактически не гарантирует оплату больничных листов (лишь 4,4%, 7,4% и 9% соответственно оплатят больничные листы), оплату отпуска (только 5,9%, 7,4% и 6,4% соответственно оплатят отпуск), оплату за время вынужденной остановки работы (5,9%, 6,2% и 6,4% соответственно), оплату отпуска по уходу за ребенком (5,9%, 4,9% и 2,6% соответственно), возможность взять отгул при необходимости (36,8%, 44,4% и 52,6% соответственно). В промышленности и сельском хозяйстве дела обстоят несколько лучше – здесь работодатели берут на себя определенную ответственность, но шансов на социальную защищенность и в этих отраслях у работников, работающих без договора, значительно меньше (см. табл. 6.12). Таким образом, прекарии вынуждены соглашаться на работу в условиях фактического отсутствия даже минимального количества социальных льгот и не требовать соблюдения их от работодателя.

*Аффективная составляющая* связана с чувством недоверия к работодателю, с чувством несправедливости, несправедливой оплаты

Таблица 6. 12

**Гарантирует ли Вам организация, в которой Вы работаете?**  
(Вариант ответа – гарантирует) (в % от числа опрошенных)

	Строительство (2019)			Транспорт (2019)			Торговля, бытовое обслуживание (2019)			Промышленность (2020)			Сельское хозяйство (2020)			Здравоохранение (2021)		
	бесспорный договор	временный договор более 1 года	без договора	бесспорный договор	временный договор более 1 года	без договора	бесспорный договор	временный договор более 1 года	без договора	бесспорный договор	временный договор более 1 года	без договора	бесспорный договор	временный договор более 1 года	без договора	бесспорный договор	временный договор более 1 года	без договора
Гарантирует	78,0	60,0	4,4	65,4	36,9	7,4	71,9	54,0	9,0	89,4	81,8	33,3	83,7	70,2	18,4	99,7	98,6	100
Оплату больничных листов	80,1	50,8	5,9	64,4	38,1	7,4	72,6	64,0	6,4	90,1	77,3	40,4	77,7	74,5	24,5	98,7	97,3	100
Оплату за время вынужденной остановки работы	44,0	24,6	5,9	31,7	19,0	6,2	37,7	22,0	6,4	62,1	33,3	5,3	51,6	27,7	4,1	64,5	60,3	62,5
Оплату по уходу за ребенком	58,9	30,8	5,9	44,2	16,7	4,9	57,5	30,0	2,6	80,7	51,5	10,5	79,9	53,2	14,3	88,3	79,5	75
Возможность взять отгул при необходимости	78,0	55,4	36,8	59,6	59,5	44,4	67,8	52,0	52,6	83,2	56,1	31,6	75,5	59,6	49,0	75,6	71,2	62,5

*Источники:* данные всероссийского опроса работников сфер торговли и услуг, транспорта, строительства «Прекариат-2019»; данные всероссийского опроса работников промышленности, сельского хозяйства и науки «Прекариат-2020»; данные всероссийского опроса работников здравоохранения «Прекариат-2021».

труда, которые испытывают прекарии. Незащищенное, бесправное положение работников порождает отрицательные эмоции по отношению прежде всего к работодателю.

Прекарии в значимо большей степени испытывают «чувство несправедливости», нежели работники с бессрочными трудовыми договорами. Если в строительстве 22,7% «бессрочников» отметили «чувство несправедливости», то испытывающих подобное чувство среди работающих без договора уже 35,3%, на транспорте — 19,2% и 35,8% соответственно, в торговле, бытовом обслуживании — 19,9% и 24,4% соответственно, в сельском хозяйстве — 23,9% и 30,6% соответственно, в здравоохранении — 20,8% и 37,5% соответственно (см. табл. 6.4).

Что касается справедливой/несправедливой оплаты труда, то в сферах строительства (47,1% — «не всегда справедливая», 33,8% — «несправедливая»), транспорта (49,4% и 28,4% соответственно), торговли и бытового обслуживания (28,2% и 47,4% соответственно), промышленности (31,6% и 50,9% соответственно), сельского хозяйства (22,4% и 53,1% соответственно) и здравоохранения (25% и 50% соответственно). То есть бóльшая доля работающих без заключения трудового договора, чем работающих по бессрочному трудовому договору, считает, что их труд оплачивается «не совсем справедливо» или вообще «несправедливо» (см. таблицы 6.10–6.11).

*Поведенческая* составляющая, таким образом, связана с тем, что работник, трудящийся в условиях отсутствия каких-либо гарантий, теряет интерес к качественному и добросовестному выполнению обязанностей. Он может выполнять откровенно бессмысленную работу, нарушать технологию или закон, абсолютно абстрагируясь от происходящего, поскольку работник не видит смысла выкладываться на работе, когда в любой момент его могут уволить без объяснения причин и без возможности (на деле) оспорить это решение в суде.

В итоге и работодатели страдают от сложившейся ситуации, поскольку сталкиваются с отсутствием заинтересованных работников и надежных профессионалов своего дела.

Прекарии как работники настолько фрустрированы, что в большей степени не доверяют своему руководителю (8,8% — на бессрочной договорной основе и 24,1% — без договора в целом, в строительстве не доверяют 30,9% опрошенных, на транспорте — 32,1%, в промышленности — 31,6%, в сельском хозяйстве — 30,6%, в здравоохранении — 37,5%). И процент прекариев, не доверяющих своему руководителю, среди прекариев в 2–3 раза больше, нежели среди трудящихся по бессрочному договору. Что касается недоверия в коллективе, к коллегам по работе, то оно значительно ниже, хотя и на него следует обратить

внимание: не доверяют 5,8% работающих на бессрочной договорной основе и 13,8% работающих без договора в целом. Если в строительстве не доверяющих коллегам по работе среди работников с бессрочным договором 6,4%, то среди работающих без договора их уже 16,2%, на транспорте – 9,6% и 18,5% соответственно, в промышленности – 6,2% и 17,5% соответственно, в сельском хозяйстве – 3,3% и 12,2% соответственно (см. табл. 6.2).

Данные по удовлетворенности своей работой, в целом, подтверждают значительную разницу в количестве трудящихся, неудовлетворенных работой с бессрочным трудовым договором, и прекаризованными работниками. Так, согласно исследованию 2018 г., среди работников с бессрочным трудовым договором «не удовлетворены своей работой» – 15,1%, среди работников с временным трудовым договором менее 1 года таких уже 26,1%, среди работающих без трудового договора – 39,1%. (см. табл. 6.14). Результаты исследований по отдельным отраслям показывают сходные тенденции. Если в сфере строительства не удовлетворены своей работой среди работников с бессрочным трудовым договором 12,1% опрошенных, а среди трудящихся без трудового договора таких 17,6%, то на транспорте (4,8% и 16% соответственно), в торговле и бытовом обслуживании (5,5% и 24,4%), в промышленности (5% и 19,3%), в сельском хозяйстве (9,2% и 34,7% соответственно), в здравоохранении (2% и 12,5%) разница между показателями неудовлетворенности среди «бессрочников» и тех, кто трудится без договора, значительна.

Таким образом, индикаторы социально-психологического состояния работников на уровне социальной группы связаны со сферой профессиональной деятельности, с социально-профессиональным

Таблица 6.14

### Удовлетворенность своей работой в зависимости от характера трудового контракта (%)

Удовлетворенность	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Полностью удовлетворены	24,5	13,9	3,4	6,3
В целом удовлетворены	60,2	60	59,3	54,6
Не удовлетворены	15,2	26,1	37,3	39,1

Источник: данные всероссийского опроса работников «Прекариат-2018».



статусом прекариев. с проблемами на работе, условиями труда, справедливостью оплаты труда, гарантиями работодателем оплаты отпуска, больничного, с удовлетворенностью своей работой в целом. Занятость прекариев характеризуется социальной незащищенностью, несправедливой оплатой труда, неудовлетворенностью своей работой. Соответственно, прекарии в большей мере испытывают тревогу, не доверяют работодателю, коллегам по работе, чувствуют себя не защищенными и не получают удовлетворение от своей работы. Неустойчивое положение, в условиях отсутствия каких-либо гарантий приводит к тому, что прекаризованные работники теряют интерес к качественному и добросовестному выполнению обязанностей. И это уже становится проблемой работодателя, который, снимая с себя ответственность и социальные обязательства перед работниками, получает безынициативных, безответственных и немотивированных работников.

### *Индикаторы социально-психологического состояния на личностном уровне*

На личностном уровне социально-психологическое состояние становится отражением переживаний человеком его отношения к различным обстоятельствам окружающей действительности, а конкретно, к значимым практикам повседневности, связанным с семьей и собственным благополучием. Удовлетворенность своей жизнью, возможность реализовать необходимые потребности оказывают значительное влияние на поведение, самооценку, самочувствие человека.

Важной составляющей субъективного социально-психологического состояния является *когнитивная оценка* ситуации, которая «запускает» эмоциональное отношение к ней (аффективный компонент). Когнитивным компонентом на личностном уровне можно считать оценку уровня жизни своей семьи. Оценивая изменения жизни своих семей за последние 3 года, работники, занятые без трудового договора, однозначно отметили, что «жизнь ухудшилась», и разница между имеющими бессрочный договор и не имеющими трудового договора значительная. Так, считают, что ухудшилась жизнь их семьи 19,9% имеющих бессрочный договор в строительстве и 39,7% занятых без договора, в сфере транспорта – 22,1% и 34,6% соответственно, в промышленности – 26,7% и 64,9% соответственно.

Что касается *аффективной компоненты* социально-психологического состояния, то она выражается в удовлетворенности своей жизнью. Согласно исследованиям 2018–2021 гг., прекарные работни-

ки в меньшей степени удовлетворены своей жизнью, нежели те, кто работает по бессрочному договору или временному договору более 1 года (см. табл. 6.7–6.8).

Между работниками с бессрочными трудовыми контрактами и лицами, работающими без договора, разница в степени удовлетворенности/неудовлетворенности своей жизнью составляет более 10%. Так, если 9,1% занятых с бессрочным договором не удовлетворены своей жизнью, то среди работающих без трудового договора таких уже 19,5%. Неудовлетворенные своей жизнью это в большинстве случаев работники, осуществляющие трудовую деятельность без договора, численность которых достигает 20–25% (см. таблицы 6.8 и 6.9).

Поведенческие компоненты как реакции на факторы внутренней и внешней среды, характеризуются повседневными практиками реализации собственных потребностей.

Прекарии вынуждены устраиваться на работу в ситуации социальной незащищенности и произвола работодателя, постоянно находиться в состоянии тревоги и необходимости «выживания», не доверять работодателю и коллегам по работе, что негативно сказывается на мотивации работников, на производительности труда и т.д.

Таким образом, учитывая все обстоятельства, рассмотренные нами на макроуровне, на уровне социальной группы и на личностном уровне, можно предположить, что прекарный характер занятости порождает следующие последствия: на макроуровне: определенное разочарование в направлении развития страны, недоверие к государственным и общественным институтам, неудовлетворенность происходящим, чувства социальной несправедливости, социальной

Таблица 6.7

**Удовлетворенность своей жизнью, в зависимости от характера трудового контракта, (в % от числа опрошенных)**

Удовлетворенность своей жизнью	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Удовлетворены	40,7	32,5	32,2	22,4
Частично удовлетворены	48,6	55,7	49,2	55,2
Не удовлетворены	9,1	8,9	15,3	19,5
Затруднились ответить	1,5	2,9	3,4	2,9

Источник: данные всероссийского опроса работников «Прекариат-2018».

Таблица 6.8  
**Вы удовлетворены своей жизнью? (в % от числа опрошенных)**

	Строительство (2019)			Транспорт (2019)			Торговля, бытовое обслуживание (2019)			Промышленность (2020)			Сельское хозяйство (2020)			Здравоохранение (2021)		
	бесспорный договор	временный договор	без договора	бесспорный договор	временный договор	без договора	бесспорный договор	временный договор	без договора	бесспорный договор	временный договор	без договора	бесспорный договор	временный договор	без договора	бесспорный договор	временный договор	без договора
Удовлетворены	37,6	35,4	23,5	37,5	26,2	30,9	24,7	34,0	19,2	29,8	30,3	10,5	34,8	31,9	20,4	32,2	35,6	25,0
Частично удовлетворены	44,7	52,3	42,6	51,9	47,6	45,7	56,2	46,0	38,5	56,5	50,0	43,9	44,0	38,3	34,7	51,1	46,6	50,0
Не удовлетворены	15,6	9,2	26,5	7,7	17,9	21,0	14,4	16,0	38,5	13,0	13,6	38,6	18,5	23,4	36,7	11,7	15,1	25,0
Затруднились ответить	2,1	3,1	7,4	2,9	8,3	2,5	4,8	4,0	3,8	0,6	6,1	7,0	2,7	6,4	8,2	4,9	2,7	0,0

Источники: данные всероссийского опроса работников сфер торговли и услуг, транспорта, строительства «Прекариат-2019»; данные всероссийского опроса работников промышленности, сельского хозяйства и науки «Прекариат-2020»; данные всероссийского опроса работников здравоохранения «Прекариат-2021».

**Таблица 6.9**  
**Состоите ли Вы членом общественных организаций?** (Можно выбрать несколько вариантов ответа)  
 (в % от числа опрошенных)

	Строительство (2019)			Транспорт (2019)			Торговля, бытовое обслуживание (2019)			Промышленность (2020)			Сельское хозяйство (2020)			Здраво-охранение (2021)		
	без договора	временный договор	более 1 года	без договора	временный договор	более 1 года	без договора	временный договор	более 1 года	без договора	временный договор	более 1 года	без договора	временный договор	более 1 года	без договора	временный договор	более 1 года
Ни в какой организации не состоят	79,4	89,2	97,1	89,4	96,4	90,1	82,2	90	93,6	69,6	77,3	87,7	79,3	85,1	91,8	67,4	45,2	87,5

*Источники:* данные всероссийского опроса работников сфер торговли и услуг, транспорта, строительства «Прекариат-2019»; данные всероссийского опроса работников промышленности, сельского хозяйства и науки «Прекариат-2020»; данные всероссийского опроса работников здравоохранения «Прекариат-2021».

Таблица 6. 13  
**Насколько Вы удовлетворены своей работой? (в % от числа опрошенных)**

	Строительство (2019)			Транспорт (2019)			Торговля, бытовое обслуживание (2019)			Промышленность (2020)			Сельское хозяйство (2020)			Здравоохранение (2021)		
	Бессрочный договор	временный договор более 1 года	без договора	Бессрочный договор	временный договор более 1 года	без договора	Бессрочный договор	временный договор более 1 года	без договора	Бессрочный договор	временный договор более 1 года	без договора	Бессрочный договор	временный договор более 1 года	без договора	Бессрочный договор	временный договор более 1 года	без договора
Полностью удовлетворены	17,7	7,7	8,8	14,4	8,3	6,2	14,4	8,0	5,1	11,8	12,1	5,3	14,1	6,4	18,4	16,6	11	25
Скорее удовлетворены, чем не удовлетворены	40,4	49,2	33,8	49,0	42,9	38,3	43,2	40,0	25,6	54,0	37,9	24,6	48,4	46,8	20,4	50	54,8	37,5
Скорее не удовлетворены, чем удовлетворены	24,8	30,8	29,4	22,1	28,6	35,8	30,1	32,0	28,2	24,2	31,8	43,9	22,3	29,8	22,4	25	21,9	25
Не удовлетворены	12,1	6,2	17,6	4,8	11,9	16,0	5,5	10,0	24,4	5,0	10,6	19,3	9,2	12,8	34,7	8,3	6,8	12,5
Затрудняюсь ответить	5,0	6,2	10,3	9,6	8,3	3,7	6,8	10,0	16,7	5,0	7,6	7,0	6,0	4,3	4,1	0	5,5	0

Источники: данные всероссийского опроса работников сфер торговли и услуг, транспорта, строительства «Прекариат-2019»; данные всероссийского опроса работников промышленности, сельского хозяйства и науки «Прекариат-2020», данные всероссийского опроса работников здравоохранения «Прекариат-2021».

незащищенности, неуверенность в завтрашнем дне, что приводит к апатии и безразличию к происходящему. Прекарии в большинстве своем исключены из общественно-политической жизни. Неустойчивое положение в условиях отсутствия каких-либо гарантий приводит к тому, что прекаризованные работники теряют интерес к качественному и добросовестному выполнению обязанностей, не доверяют работодателю, коллегам по работе, чувствуют себя не защищенными и не получают удовлетворение от своей работы. В итоге снижение издержек за счет экономии на социальных льготах работников приводит к проблеме работодателя – дефициту заинтересованных, мотивированных работников.

Длительное воздействие любого из этих факторов со сравнительно высокой интенсивностью обычно приводит к апатии и безразличию к происходящему либо к попыткам активного сопротивления этому состоянию. Напряженная и затратная по времени трудовая деятельность не дает возможности не просто для полноценного отдыха и реабилитации, но и для осмысления своей жизни, своих перспектив, своего положения в обществе. Поэтому на попытки активного сопротивления, как правило, у прекариев нет ни времени, ни сил. Данные группы населения оказываются в ситуации необходимости выживания, им некогда думать о проблемах власти, о том, как ее изменить или повлиять на нее, или создать внутри себя какие-то очаги солидарности.

Безусловно, большинство работников пытаются адаптироваться к существующим социально-экономическим и политическим реалиям, и их адаптация в некоторой степени была обусловлена поиском новых источников доходов, интенсификацией труда, дополнительным трудоустройством на другой работе. Ценой такой напряженной и уязвимой деятельности становятся постоянные жертвы реализации собственных потребностей, снижение качества жизни, например, злоупотребление алкоголем, курением, неправильное питание, игнорирование заботы о собственном здоровье и т.д.

## *Литература*

- Буева Л.П.* (1968). Социальная среда и сознание личности. М.: Изд-во Московского ун-та.
- Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.И.* (2008). Социально-психологический климат коллектива и личность. М.: Мысль.
- Гуляева Н.В.* Мониторинг социальных процессов. [http://samlib.ru/n/natalxja\\_p\\_g/tema98.shtml](http://samlib.ru/n/natalxja_p_g/tema98.shtml) (дата обращения: 21.06.2021).

- Каширина Л.В.* (2005). Динамика социально-психологических состояний больших социальных групп. Дисс. ... д-ра психол. н. М.
- Кузьмин Е.С.* (2021). Основы социальной психологии: Избранные труды. М.: ИП РАН.
- Парыгин Б.Д.* (1981). Социально-психологический климат коллектива. Л.: Наука.
- Русалинова А.А.* (2001). Организационная психология: Изучение социально-психологического климата в первичных производственных коллективах. СПб.: Питер.
- Смирнова А.Ю.* (2016). Субъективная незащищенность в сфере труда, аффективное измерение: влияние феномена на работника и организацию // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия «Философия. Психология. Педагогика». Т. 16. Вып. 1. С. 90–95.
- Стэндинг Г.* (2014). Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс.
- Тихонова Н.Е.* (2018). Социально-психологическое состояние населения столиц и регионов и удовлетворенность россиян различными аспектами своей жизни / Столицы и регионы в современной России: мифы и реальность пятнадцать лет спустя. Отв. ред.: М.К. Горшков, Н.Е. Тихонова. М.: Весь Мир. С. 234–255.
- Тощенко Ж.Т.* Социальное настроение – феномен современной социологической теории и практики. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/286/137/1231/002.TOCSHENKO.pdf>
- Тощенко Ж.Т., Харченко С.В.* (1996). Социальное настроение. М.: ACADEMIA.
- Тумбаева Н.В.* (2008). Регулирование социально-психологического состояния учителя в системе внутришкольного управления. Автореф. дисс. ... канд. психол. н. Барнаул.
- Уледов А.К.* Общественная психология и идеология (1985). М.: Мысль.
- Чичканов А.В.* (2008). Социальные отношения в современном российском обществе (социологический анализ). Автореф. дисс. ... д-ра социол. н. М.

## Часть II. ОБЛИК ТРУДА И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ ПРЕКАРНЫХ ОБЩНОСТЕЙ И ГРУПП

### ГЛАВА 7. Самозанятые о развитии общества в условиях прекаризации жизненного мира

*Н.М. Великая*

#### *Введение*

Нетипичные формы трудовой и профессиональной занятости в настоящее время становятся все более популярными на мировом и внутреннем рынках труда и закономерным образом вызывают все возрастающий интерес исследователей. Как справедливо замечает Р. Арнетт [Arnett, 2022], понятия «прекарии», «прекаризация», «прекарность» в известном смысле являются терминами, описывающими особенности происходящей технологической революции, классовой дифференциации, обезличивания индивида в современном мире.

В рамках данной главы мы сосредоточимся на анализе социальной группы неофициально занятых и самозанятых, включая тех, кто официально зафиксировал свой статус и применяет специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход».

Учитывая высокую мобильность этого слоя, с одной стороны, и социальную уязвимость, с другой, естественным выглядит допущение, что этот слой демонстрирует более высокий уровень гражданской активности в силу того, что они в большей степени страдают от непрерывных изменений в экономике как на национальном, так и на глобальном уровнях. Это позволяет рассматривать и описывать прекариат как «опасный класс», для которого характерны недовольство, аномия или утрата ориентиров, беспокойство и отчуждение [Стэндинг, 2014; Романовский, 2019]. Именно в данном аспекте обращается внимание на то, что этот социально уязвимый протокласс пока только ищет новые основания для солидарности [Тошечко, 2015].



## *Методология и методы исследования*

Относя самозанятых и неформально занятых к прекариату, мы исходим из того, что речь идет прежде всего о нестабильной занятости и ненадежном доходе, о постоянной переработке более 8 часов; о частичном или полном несоответствии образованию или квалификации; о смене работы в последние 3 года.

До 2018 г. статус самозанятых в России не был определен формальным образом<sup>1</sup>. Поэтому в научной литературе самозанятость рассматривалась главным образом как форма нестандартной занятости [Гимпельсон, 2006; Дорохова, 2017:382], а под самозанятыми и самостоятельно занятыми подразумевали и членов производственных кооперативов, и непосредственно самозанятых в узком смысле (own-account workers), что соответствует методике Международной организации труда (МОТ)<sup>2</sup>.

Позже, с развитием и дифференциацией нестандартных форм занятости и фриланса, Д.О. Стребков предложил определение самозанятых как «работников, не состоящих в штате организаций, самостоятельно реализующих произведенные личным трудом товары и услуги на рынке [Стребков, 2015:74].

Такой же подход был реализован в рамках исследований научного коллектива РГГУ в 2018 г., где подчеркивалось, что при самозанятости работник получает вознаграждение непосредственно от заказчика [Цапко, 2020:229].

Анализ нестандартно занятых и самозанятых, тенденция к росту этой группы обусловили использование фокус-группового интервью, направленного на выявление ее социальных ориентаций и ценностей, особенно в контексте конструирования образа будущей России.

В основе данного анализа лежат результаты двух исследовательских проектов: 1. «Прекариат – 2018», где в выборку вошли в том числе самозанятые респонденты. Самозанятые, которые вошли в выборку исследования 2018 г., работали в строительстве (30%); в сельском хозяйстве (20%); на транспорте и в связи (10%); в образовании, науке, культуре, здравоохранении (10%); в торговле, бытовом обслуживании, ЖКХ (10%). Как мы предполагаем, 15% работали

---

<sup>1</sup> Предпринимательство и самозанятость в России. Официальный сайт ВЦИОМ. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=537> (дата обращения: 26.03.19).

<sup>2</sup> Eurostat regional yearbook 2021. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021 / <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/13389103/KS-NA-21-001-EN-N.pdf/1358b0d3-a9fe-2869-53a0-37b59b413ddd>

в сферах, связанных с IT-технологиями и творческими индустриями. 2. «Прогнозы и альтернативы развития России глазами россиян (Как социальные страты оценивают будущее и перспективы развития страны)»<sup>3</sup>. В фокус-группу (10 человек) вошли как самозанятые (в официальном смысле), так и незарегистрированные как «самозанятые», но имеющие доход от своей профессиональной деятельности, работающие только на себя. Большинство членов фокус-группы были в возрасте до 35 лет, что соответствует общей статистике по самозанятым. Они были заняты в сферах образовательных услуг, IT-технологий, занимались дизайном и консалтингом, были представителями креативных индустрий, для кого самозанятость — не вынужденный, но сознательный и позитивный выбор.

При анализе эмпирических данных мы опираемся на разработанный коллективом социологического факультета РГГУ подход, позволяющий выделять прекарно занятых на основе 7 индикаторов (подробнее см.: [Прекариат-2020:82–83]).

Учитывая, что понятие «прекарность» обрывает новыми коннотациями, связанными с переживаниями состояния неопределенности и неуверенности в завтрашнем дне [Butler, 2015; Полева, Аянян, 2021], предлагаем включить в анализ и социально-психологическое самочувствие, которое отражает влияние непредсказуемости, зависимости от внешних обстоятельств при адаптации к новым условиям, а также влияет на конструирование настоящего и будущего, формирование собственных жизненных стратегий.

### *Особенности прекаризации труда самозанятых*

Попытки государства сократить неформальный сектор экономики и перевести в зону легальных трудовых отношений работающих на себя, но не зарегистрированных в системе налогообложения, привели к принятию в ноябре 2018 г. Федерального закона «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в городе федерального

---

<sup>3</sup> Исследование «Прогнозы и альтернативы развития России глазами россиян (Как социальные страты оценивают будущее и перспективы развития страны)» проводилось в августе-ноябре 2021 г. (рук. Н.М. Великая) качественными методами, которые предусматривали проведение фокус-групповых интервью и экспертных интервью. В частности, было проведено 5 фокус-групп: молодежь, пенсионеры и предпенсионеры, наемные работники и работники бюджетной сферы, самозанятые и неформально занятые, предприниматели. В состав каждой фокус-группы вошли от 10 до 12 информантов.

значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)». С конца 2020 г. самозанятым можно стать в любом регионе РФ. Статус самозанятого предполагает годовой доход не выше 2,4 млн руб. Предполагается, что эти ограничения будут действовать до 2028 г.

После снятия ограничений количество зарегистрированных «самозанятых» (т.е. уже легализованных) росло весьма интенсивно и на сегодняшний день составляет почти 4 млн человек (см. табл. 7.1).

Таблица 7.1

**Количество официально занятых в неформальном секторе экономики и официально зарегистрированных самозанятых**

Год	Количество занятых в неформальном секторе экономики	Количество самозанятых
2017	14 324 000	—
2018	14 581 000	3 062
2019	14 800 000	330 000
2020	14 122 000	1 603 638
2021	14 930 000	3 862 114
2022 (апрель)	15 280 000	<b>4 789 176</b>

*Источники:* Труд и занятость в России. 2021: Стат. сб. / Росстат. М., 2021. С. 49; Самозанятость в Российской Федерации // <https://sznpd.ru/statistika/>

Несмотря на значительный рост числа людей, переходящих в статус самозанятых, вряд ли стоит рассчитывать на значительное увеличение этого слоя в последующем. Эксперты обращают внимание на то, что далеко не все работающие на себя собираются регистрироваться. И хотя выявленным незарегистрированным самозанятым придется заплатить штраф, жесткий контроль со стороны ФНС ожидается не скоро.

Таким образом, мы оперируем этим понятием в широком смысле слова, включая сюда не только официально зарегистрированных самозанятых, но и тех, кто пока не перешел на специальный режим налогообложения.

По данным Федеральной налоговой службы, в основном самозанятые работают в сферах строительства (22%), транспорта (18%) и услуг (19%). Набор профессий самозанятых довольно широк: копирайтеры, IT-специалисты, дизайнеры, педагоги и репетиторы, трейдеры, инвесторы, юристы, торговые агенты, портные, ювелиры, косметологи, фотографы, занятые в личном подсобном хозяйстве на селе.

Важно понимать, что *самозанятость может быть как вынужденной, так и добровольной*, исходя из экономических и социально-психологических оснований. В основе принятия такого решения могут быть недостаточность средств для обеспечения себя и своей семьи, потеря работы или, напротив, это может быть сознательный выбор, когда работник стремится к свободному графику, удаленной форме работы, при наличии возможности получать желаемый доход для комфортной жизни.

Также самозанятость не обязательно означает единственный источник дохода, чему способствует развитие так называемой гиг-экономики (от англ. gig — подработка), когда в рамках трудовых отношений компании заключают контракт с независимыми работниками с краткосрочными обязательствами.

В известном смысле трансформации экономики и рынка труда, связанные с цифровизацией и информатизацией пространства, позволяют работать вне жестких рамок трудового режима и определенного пространства, создают возможность для выбора заказчика и вида работы, но одновременно сокращают стабильность получения дохода, что позволяет говорить и о своеобразной прекаризации повседневности, к которой разные группы населения адаптируются с разным успехом.

Чувствительность к социальным рискам и наличие социальных страхов у самозанятых проявляется в меньшей степени, чем у формально занятых и имеющих постоянную работу или работающих по временным трудовым контрактам<sup>4</sup>. *Большинство из них демонстрировали довольно высокую степень удовлетворенности жизнью, что мы связываем с чувством независимости от работодателя, как в лице государства, так и в лице бизнеса.*

*И хотя порядка 75% самозанятых перерабатывают более 8 часов в день, они демонстрируют довольно высокий уровень удовлетворенности работой: 30% удовлетворены ею полностью, а 65% — удовлетворены частично в отличие от работающих по временным договорам или без договора, которые не удовлетворены своим трудом (табл. 7.2).*

Такие показатели удовлетворенности связаны, во-первых, с тем, что порядка 80% самозанятых позитивно оценивают условия труда. Лишь 5% самозанятых сообщили, что условия их труда плохие. В других группах, за исключением предпринимателей, количество оцени-

---

<sup>4</sup> В дальнейшем в таблицах мы приводим данные, где респонденты поделены на группы в соответствии с принципом оформления их трудовой деятельности: имеющие долгосрочный контракт, имеющий краткосрочный контракт, работающие по найму без контракта и самозанятые.

вающих условия как неудовлетворительные, плохие, варьируется от 5% до 18,6% (табл. 7.3).

В группе самозанятых мы видим и минимальное количество людей, чья трудовая деятельность не соответствует полученному образованию и квалификации, что также определяет высокий уровень удовлетворенности работой (табл. 7.4).

Пятая часть самозанятых заявляла о том, что они не сталкиваются с серьезными проблемами по месту работы. Имея возможность

Таблица 7.2

**Распределение ответов на вопрос «Насколько Вы удовлетворены своей работой?» (в % к числу опрошенных в каждой группе)**

Удовлетворенность работой	Как оформлена работа					
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора	Индивидуальные предприниматели	Самозанятые
Удовлетворены	24,5	13,9	3,4	6,3	45,5	30,0
Частично удовлетворены	60,2	60,0	59,3	54,6	54,5	65,0
Не удовлетворены	15,2	26,1	37,3	39,1	0,0	5,0

Источник: Прекариат-2018.

Таблица 7.3

**Распределение ответов на вопрос «Как Вы оцениваете свои условия труда?» в группах, имеющих разные формы занятости (в % к числу опрошенных в каждой группе)**

Как оценивают условия труда	Как оформлена работа					
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора	Индивидуальные предприниматели	Самозанятые
Нормальные	57,9	33,6	35,6	25,9	54,5	40,0
Частично нормальные	36,0	55,0	44,1	49,4	45,5	40,0
Плохие	5,0	8,9	18,6	18,4	0,0	5,0
Затруднились ответить	1,1	2,5	1,7	6,3	0,0	15,0

Источник: Прекариат-2018.

Таблица 7.4

**Распределение ответов респондентов на вопрос «Соответствует ли Ваше образование/квалификация выполняемой работе?»**  
(в % опрошенных в каждой группе)

Соответствует ли образование/ квалификация выполняемой работе	Как оформлена работа					
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора	Индивидуальные предприниматели	Самозанятые
Соответствует полностью	66,2	53,6	25,4	28,7	54,5	55,0
Частично соответствует	22,6	32,5	47,5	36,2	27,3	25,0
Не соответствует	10,1	10,7	23,7	23,6	0,0	5,0
Затруднились ответить	1,2	3,2	3,4	11,5	18,2	15,0

Источник: Прекариат-2018.

самостоятельно выбирать сферу деятельности, самозанятые, так же как и индивидуальные предприниматели, практически не жалуются на плохую организацию труда, на отсутствие возможностей для профессионального роста. По сравнению с другими группами, существенно (в 3–4 раза) ниже доля тех, кого беспокоит неясность в оплате труда и низкая оплата труда, что вполне объяснимо, так как оплата зависит от договоренностей с работодателями (табл. 7.5).

Ни один из самозанятых не выбрал альтернативу «не нравится работа (однообразный, неинтересный труд)», что позволяет еще раз предположить, что среди самозанятых довольно высока доля людей, занятых творческими видами деятельности (табл. 7.5).

Это заставляет нас остановиться на проблеме отчуждения труда, которая дает о себе знать прежде всего в группах наемных работников, столкнувшихся с ситуацией его прекаризации. Изменение организации и условий труда работника по типу неустойчивой занятости превращается в социальное орудие работодателя для получения им прибавочной стоимости, когда с каждого часа труда временного работника работодатель получает больше прибыли, чем от постоянного работника за такой же час работы [Кузнецова, 2015:13].

На фоне расширения практики применения неформальных договоров и бездоговорных отношений между работником и работодателем, уклонения работодателей от соблюдения норм и установок законодательства становится понятным стремление части работни-

Таблица 7.5

**Распределение ответов на вопрос «Какие проблемы, в первую очередь, волнуют Вас по месту работы?» (в % к числу опрошенных в каждой группе)**

Какие проблемы, в первую очередь, волнуют по месту работы	Как оформлена работа					
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора	Индивидуальные предприниматели	Самозанятые
Неясность в оплате труда	13,3	22,1	15,3	19,0	27,3	5,0
Низкая оплата труда	48,0	55,4	64,4	51,7	18,2	15,0
Нет нормальных отношений с руководством	7,0	7,9	8,5	5,2	0,0	5,0
Работа не нравится (однообразный, неинтересный труд)	5,5	7,1	10,2	8,0	0,0	0,0
Отсутствие социальных льгот, медицинского обслуживания	9,6	10,0	15,3	28,7	27,3	25,0
Плохие взаимоотношения в коллективе	3,0	3,6	0,0	2,9	0,0	0,0
Нет перспективы в работе, профессиональной карьере	16,5	17,1	32,2	27,6	0,0	5,0
Опасение потерять работу	22,9	21,1	27,1	21,8	18,2	25,0
Плохие условия труда	6,4	8,6	3,4	11,5	0,0	5,0
Плохая организация труда	8,2	10,4	6,8	9,2	0,0	0,0
Отдаленность работы от дома	19,8	18,9	18,6	12,6	9,1	20,0
Что-то еще	2,0	1,4	1,7	3,4	9,1	10,0
Проблем нет	7,9	5,0	0,0	1,7	18,2	20,0
Затруднились ответить	1,8	0,7	0,0	2,9	0,0	10,0

Источник: Прекариат-2018.

ков уйти от зависимости и начать работать на себя, что является весомым аргументом для перехода в статус самозанятых.

Имея перед глазами такую картину, легко понять, почему самозанятость в данных условиях не является панацеей и оптимальным выходом из ситуации для тех, кого мы называем нестандартно занятыми. Далеко не все их них перейдут в статус официально самозанятых. Отсутствие существенных преимуществ при регистрации держит людей от перехода в статус самозанятых. Такие люди считают, что сами осуществляют заботу о своих интересах и своем социальном благополучии [Попов, 2018:237], поэтому ничего не должны государству.

Описывая типы самозанятых работников, можно отметить, что вторичная занятость часто связана с нестандартными формами заня-

тости. Другими словами, статус самозанятых могут получить и люди, имеющие основное место работы. В данном случае люди выбирают такую работу, которая приносит им дополнительный заработок или удовольствие, но при этом не препятствует основной работе. А поскольку самозанятость зачастую связана с временной работой, гибким графиком, возможностью работать на дому, то такой вариант позволяет благополучно совмещать основную работу с подработкой в качестве самозанятого [Velikij, Velikaya, 2021].

Наиболее важными критериями при выборе дополнительной работы, в том числе для тех, кто может оформить самозанятость, являются: высокая оплата труда (52%), гибкий график работы (51%), интересная работа (27%) и возможность быстро заработать деньги (19%). В известном смысле, самозанятость, по крайней мере для 30%, становится формой вторичной занятости, позволяющей извлекать дополнительный доход от своей профессиональной деятельности.

В условиях нестабильной экономики целесообразно рассматривать добровольную самозанятость и вынужденную. Добровольная самозанятость шире распространена в креативных сферах, где независимость, самостоятельность и свобода в планировании работы являются очевидным преимуществом. Вынужденно переходят на самозанятость люди, потерявшие или опасющиеся потери работы, испытывающие затруднения с трудоустройством, столкнувшиеся с резким сокращением доходов по основному месту работы и т.д.

### *Социальное благополучие самозанятых*

Важным показателем благополучия прекариев являются источники дохода (см. табл. 7.6).

Исходя из данных, отраженных в табл. 7.6, мы видим, что подработкой и совместительством занимаются до 40% самозанятых, что почти в 2 раза выше, чем в группах, имеющих постоянную работу. Дополним эти данные исследования ВЦИОМ<sup>5</sup>, выявляющего, в каких областях люди могут и готовы подрабатывать, если рассматривают такую возможность. Было обнаружено, что 70% (во всероссийской выборке) хотели бы иметь дополнительный заработок. Из них 28% отдают предпочтения сфере транспорта, логистики, грузоперевозок, курьерской службы; 18% готовы оказывать персональные

---

<sup>5</sup> Дополнительный заработок: куда пойти работать жителям крупных городов? Официальный сайт ВЦИОМ. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=8862> (дата обращения: 02.03.19).



Таблица 7.6

**Распределение ответов на вопрос «Из каких источников формируются Ваши доходы?» (в % к числу опрошенных в каждой группе)**

Из каких источников формируются доходы	Как оформлена работа				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора	Самозанятые
Заработная плата на основном месте работы	98,5	97,1	89,8	86,2	40,0
Собственный бизнес	0,6	0,0	1,7	0,6	40,0
Подработка, совместительство	18,8	22,9	35,6	28,7	40,0
Пенсия	11,4	11,1	18,6	19,5	25,0
Помогают родственники, друзья	9,6	13,2	11,9	13,2	15,0
Сдают в аренду жилье, дачу, иную недвижимость	4,1	2,5	3,4	5,2	15,0
Получают проценты от сбережений, акций	2,4	2,5	3,4	1,7	0,0
Обеспечиваю себя дополнительно продуктами питания (дача, огород, подсобное хозяйство)	23,8	30,7	32,2	23,0	35,0
Другое	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Источник: Прекариат-2018.

услуги населению (парикмахерские, салоны красоты, фитнес-центры, мелкий бытовой ремонт); по 13% – в строительстве, недвижимости, в сферах оптовой или розничной торговли, менеджмента.

Если суммировать все источники доходов самозанятых, то, по данным за 2018 г., они, как правило, ниже, чем в группах других работников: 27 444 руб. против 30 236 руб. в группе работников, имеющих постоянный контракт и 29 901 руб. – у имеющих временный контракт. Существенно ниже доходы – 24 066 руб. – в группе тех, кто работает без трудового контракта и никак не легализован.

В сфере трудовых отношений одним из показателей проявления отчуждения труда является ощущение социальной несправедливости. Как правило, оно обусловлено несовпадением представлений о мере своего труда и его оплатой, несовпадением между базовыми социальными интересами и правами работников и возможностями их реализации, ощущением неадекватного разрыва в доходах у разных социально-профессиональных групп. Среди самозанятых только пятая часть полагает, что их труд оплачивается справедливо по сравнению с другими группами работников, среди которых от 15 до 27%

разделяют такую же позицию. Среди представителей самых уязвимых групп – имеющих договор менее года и работающие без договора – 27% и 33% ,соответственно, считают оплату труда несправедливой (см. табл. 7.7).

Очевидно, что проблема социального расслоения и социальной несправедливости в национальном масштабе является одной из самых острых проблем современной России, что подтверждается и данными фокус-групповых интервью.

В нарративах наших респондентов, участвующих в беседе, справедливое общество ассоциируется главным образом с идеями равенства возможностей и эффективной моделью социального государства, а также с идеей «правового государства», где все равны перед законом: *«Если в общем справедливое социальное общество рассматривать, то это общество, в котором каждый отдельный индивид чувствует себя защищенным, будь то введение безусловного базового дохода для тех, кто не может найти себе приличный труд по профессии в данный момент, будь то помощь недееспособным гражданам, оказываемая государством, у которого на это есть ресурсы, вот так. Чтобы налоги шли на помощь и ощущение безопасности»* (Респ. 9).

Говоря об особенностях социально-классовой структуры в России, один из самозанятых так описывает существующие проблемы социальной сферы: *«Это большое расслоение общества по финансовому признаку: есть олигархи, есть бедняки, а среднего класса практически нету, на самом деле. Ну опять же, низкая зарплата, низкие пенсии, высокое время выхода на пенсию и т.д.»* (Респ. 6).

Его мысль развивает другой участник фокус-группы, подчеркивая, что социальное расслоение ведет к тому, что *«20% населения живет за*

Таблица 7.7

**Распределение ответов на вопрос «Справедливо ли оплачивается Ваш труд?» (в % к числу опрошенных в каждой группе)**

Справедливо ли оплачивается труд	Как оформлена работа				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1года	Имеют временный договор менее 1года	Работают без трудового договора	Самозанятые
Справедливо	27,6	18,9	16,9	14,9	20,0
Не всегда справедливо	39,8	50,0	47,5	40,8	40,0
Несправедливо	24,8	25,0	27,1	33,3	25,0
Затруднились ответить	7,8	6,1	8,5	10,9	15,0

чертой бедности, также к социальным каким-то аспектам можно так же еще наверно отнести то, что у нас колоссальное число миллионеров и миллиардеров, ну и в принципе это все об одном и том же» (Респ. 8).

Стабильный уровень дохода, возможность иметь дополнительные его источники в группе самозанятых также коррелируют с социальным самочувствием.

### *Самозанятые о политической жизни России*

В отличие от других, более уязвимых precarious групп, самозанятые позитивнее оценивают политическую ситуацию в стране (см. табл. 7.8).

Вместе с тем самозанятые демонстрируют более высокий уровень критичности социального мышления, сближаясь здесь с группой предпринимателей. Если среди наемных работников количество считающих, что страна развивается в правильном направлении, варьируется от 44 до 56%, то среди индивидуальных предпринимателей и самозанятых их, соответственно, 33% и 39% (табл. 7.9).

Количественные данные можно проиллюстрировать результатами анализа текстов интервью, где участники фокус-групп высказываются относительно актуальных проблем страны и перспектив развития общества и государства.

Больше половины информантов, связывая ближайшее будущее с актуальной ситуацией, осложняющейся ограничениями и рисками периода пандемии, однозначно предположили, что ситуация в России либо останется прежней, либо будет стремительно ухудшаться,

Таблица 7.8

#### **Оценка политической ситуации в России** (в % к числу опрошенных в каждой группе)

Качество оценки	Как оформлена работа				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора	Самозанятые
Спокойная, благоприятная	15,9	10,4	16,9	12,1	20,0
Не совсем спокойная, не совсем благоприятная	54,0	50,4	50,8	40,2	50,0
Напряженная, критическая	19,8	24,3	16,9	30,5	15,0
Затруднились ответить	10,4	15,0	15,3	17,2	15,0

Источник: Прекариат-2018.

Таблица 7.9

**Распределение ответов на вопрос «Как Вы считаете, наша страна развивается в правильном или неправильном направлении?»**  
(в % опрошенных в каждой группе)

Страна развивается в правильном или неправильном направлении	Как оформлена работа				
	Работник (специалист, служащий, рабочий) на государственном предприятии, организации	Работник (специалист, служащий, рабочий) на частном предприятии, организации	Работник на акционерном предприятии, организации	Индивидуальный предприниматель	Самозанятый
В правильном направлении	55,8	43,7	50,4	33,3	38,9
В неправильном направлении	18,9	23,6	20,5	33,3	5,6
Затрудились ответить	25,3	32,8	29,1	33,3	55,6

Источник: Прекариат-2018.

обосновывая это вероятным падением уровня жизни, ростом цен, ухудшением состояния экономики и экологии, ростом протестных настроений, возвращением репрессий, сокращением свободы слова.

В этих условиях вряд ли стоит ожидать быстрого перехода самозанятых из неформального сектора экономики в легальную плоскость. Согласимся с коллегами, которые называют главным сдерживающим фактором легализации самозанятости недоверие к власти и государственным институтам [Голенкова и др., 2020:832].

Трое наших респондентов, говоря о перспективах развития страны, дали нейтральные, уклончивые прогнозы, и только один человек предположил, что страна движется в правильном направлении, и эффекты от цифровизации, переходу к цифровой экономике могут улучшить и социальную ситуацию в целом.

В то же время следует отметить, что россияне все большее тревожат и вызывают озабоченность то, что непосредственно влияет на их жизнь. Исходя из данных опроса, самозанятые обеспокоены проблемами ЖКХ и здравоохранения, что мало отличает их от других групп работников. Однако именно в этой группе было максимальное число респондентов (15%), выбравших альтернативу «что-то еще», что расширяет список дополнительных социальных рисков, которые осознаются именно самозанятыми (см. табл. 7.10).

Таблица 7.10

**Распределение ответов на вопрос «Какие проблемы в городе, районе, селе волнуют Вас в первую очередь?»**  
(в % к числу опрошенных в каждой группе)

Проблемы места жительства	Как оформлена работа				
	Работник (специалист, служащий, рабочий) на государственном предприятии, организации	Работник (специалист, служащий, рабочий) на частном предприятии, организации	Работник на акционерном предприятии, организации	Индивидуальный предприниматель	Самозанятый
Плохое решение жилищно-коммунальных проблем	45,8	46,9	40,2	50,0	33,3
Проблемы здравоохранения	55,1	55,2	60,6	50,0	38,9
Проблемы обучения детей	31,0	31,5	26,8	33,3	27,8
Плохое транспортное сообщение	13,1	15,2	28,3	16,7	27,8
Отсутствие условий для культурной жизни	11,0	15,0	18,1	8,3	11,1
Отсутствие условий для занятий физкультурой и спортом	9,1	9,0	15,7	0,0	22,2
Плохая экология	27,2	28,7	22,0	33,3	16,7
Криминальная обстановка, преступность	14,8	10,5	9,4	8,3	11,1
Что-то еще	6,7	5,1	11,0	8,3	27,8
Ничего не волнует	10,3	9,6	6,3	8,3	0,0

Источник: Прекариат-2018.

Структура страхов, выявленная в ходе фокус-группового интервью, чуть шире тех, которые были включены в инструментарий количественного исследования «Прекариат-2018», что позволяет увидеть более объемную картину их тревожности. В частности, участники фокус групп наиболее часто останавливались на социальном неравенстве, безработице, здравоохранении и медицинской помощи, бедности пенсионеров, низком уровне жизни. Неоднократно озвучивались и проблемы низкой рождаемости, алкоголизма, экономической нестабильности, плохой экологии, низкого уровня образования и культуры, вымирания малых городов и сельской местности.

Шесть из десяти респондентов в качестве самых острых проблем российского общества называли социальное и имущественное расслоение. Наряду с социальным расслоением, молодые самозанятые неоднократно упоминали безработицу и несбалансированность рын-

ка труда. При относительной их успешности структура социальных страхов в группах самозанятых и других работников, подверженных прекаризации, остается устойчивой и мало изменяемой во времени.

Это подтверждает тот факт, что одной из существенных характеристик безработицы среди молодежи с высшим образованием на рынке труда является то, что ее уровень выше, чем уровень безработицы среди взрослых [Маслюкова, Мокроусова, 2021].

Довольно высокий уровень скептицизма демонстрировали самозанятые и при оценке политической системы современной России. Одним из базовых индикаторов консенсуальности политической системы и ее эффективности является доверие к институтам власти и общественным структурам.

В этой связи заметим, что самозанятые с большим недоверием относятся к политическим институтам, в том числе президенту, которому не доверяет 15% самозанятых, Государственной думе – 40%, политическим партиям – 60% (табл. 7.11).

Таблица 7.11

**Доверие к властным и общественным институтам**  
(вариант ответа – «не доверяю») (в % к числу опрошенных в каждой группе)

Не доверяют	Как оформлена работа					
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор более 1 года	Имеют временный договор менее 1 года	Работают без трудового договора	Индивидуальные предприниматели	Самозанятые
Президенту	11,9	7,1	13,6	17,8	9,1	15,0
Правительству	25,2	26,1	35,6	33,9	54,5	30,0
Государственной думе	32,6	36,1	37,3	40,2	54,5	40,0
Прессе	37,2	37,5	39,0	57,5	63,6	55,0
Телевидению	31,3	30,4	32,2	47,7	63,6	40,0
Профсою-зам	30,0	35,4	35,6	45,4	36,4	35,0
Политическим партиям	45,6	49,3	47,5	59,2	72,7	60,0
Полиции	27,9	31,8	40,7	51,1	54,5	35,0
Вооруженным силам (армии)	10,5	6,4	8,5	20,7	18,2	10,0
Церкви	19,1	14,3	11,9	25,9	27,3	25,0
Судебным органам	30,6	32,9	33,9	50,0	36,4	40,0
Своему руководителю	8,8	10,0	10,2	24,1	0,0	15,0
Коллегам по работе	5,8	5,4	5,1	13,8	0,0	5,0

Источник: Прекариат-2018.

Поэтому возможные позитивные перемены в политической сфере самозанятые связывают со сменой власти, поскольку «данная власть, которая находится сейчас в стране, уже будет неактуальна, и поменяется полностью формат и режим» (Респ. 8). В известном смысле это различие во мнениях проявилось в том, что респонденты связывали перемены с гражданской активностью молодого поколения: *«Многое зависит от «воспитания» и создания сильного проактивного поколения, которое уже сейчас осознает основные риски. Если нынешнему поколению молодежи удастся развить это в своих детях, то можно ожидать позитивных прогнозов»* (Респ. 10). Это дает основания предположить, что самозанятые вполне могут пополнить ряды так называемого опасного класса — прекариата, настроенного на радикальные изменения как в экономической, так и в политической сферах.

Существенными рисками политической сферы, по мнению фокус-группы, являются деформация власти, в том числе несменяемость на разных уровнях (4 респондента), а также низкая вовлеченность граждан в политические процессы (4 респондента). Кроме того, озвучивались проблемы обострения международных отношений (Респ. 2), политических репрессий (Респ. 8), недостаточной развитости институтов гражданского общества (Респ. 9).

Как и в других группах, возможное развитие страны участники связывают с трансформацией политического режима, где не будет места коррупции, кумовству, ограничениям гражданских прав, отчуждению власти от общества: *«Первое и главное, что нужно сделать, — это смена курса политического, потому что сейчас он направлен на олигархов, на благополучие олигархов, нужно, чтобы был направлен на благополучие народа. Когда это произойдет, естественно, нужна будет... глобальная реформа по национализации, строительству предприятий и, собственно, направленность как раз на улучшение жизни народа...»* (Респ. 6).

Важно, по мнению респондентов, изменить вектор развития страны, нужна *«...смена приоритетов, быть не лидерами в виде военного влияния, экономического влияния и так далее, а лидерами по уровню жизни, по типу Швейцарии, которая мало где лидер в мировом виде, но при этом люди там живут настолько хорошо, что они даже могут не выезжать, им... хорошо»* (Респ. 7).

Формирование нового типа политического сознания, основанного на радикализации политических позиций среди молодых самозанятых, подтверждает и тот факт, что в нарративах, помимо собственно политических тем, довольно заметны фреймы, связанные с территориальной целостностью, сменой государственного строя, в том числе в результате революции. Причем эти позиции кардинально различны.

От «Россия распадется на какие-то области. Феодалная раздробленность вернется. Либо страны не будет, либо будет революция и будет какая-то смена государственного строя» (Респ. 6) до «...Россия и Беларусь будут единым государством, развал НАТО» (Респ. 3).

Участники фокус-группы почти единогласно считали, что сценарии развития во многом зависят от «центральных фигур власти» и принимаемых ими решений, вплоть до закрытия страны: «...надеюсь, никто не будет закрывать страну и развиваться отдельно от всего мира...» (Респ. 9).

Идеальная политическая модель будущей России строится на парламентской форме правления с наличием сильного и дееспособного местного самоуправления, где обязательна многопартийность. При этом парламентская форма видится как в европейском формате, в том числе в скандинавском, так и в форме социалистической республики.

## *Заключение*

Распространение самозанятости, как в неформальном секторе экономики, так и в легальном экономическом пространстве позволяет говорить о нестандартно занятых гражданах как о новом сегменте прекариата, характерными чертами которого остаются нестабильность дохода и производственных практик, неустойчивость трудовых отношений, ненадежность форм труда и др.

Гибкая рыночная политика, эволюция культуры труда, потребность работодателей в быстром реагировании на экономические риски являются основными факторами, определяющими эволюцию классической модели занятости и распространения нетипичных форм самозанятости, которые быстрее адаптируются к потребностям развивающегося рынка труда.

Можно положительно оценить усилия государства по регистрации самозанятых и выводу части работающих из «теневого» сектора. При этом можно выделить следующие преимущества перехода на режим «самозанятости» помимо легализации своей деятельности и доходов: высокий уровень автономии работника, ненормированный рабочий график, гибкость в процессе трудовой деятельности, возможность удаленной работы, краткосрочные отношения с работодателем, самостоятельное определение траектории профессионального развития и уровня дохода. Что касается недостатков, которые становятся своеобразными барьерами для официальной регистрации самозанятости, то здесь стоит упомянуть отсутствие учета трудового стажа, оплачиваемого отпуска и социальных льгот, медицинского



обслуживания, незащищенность от безработицы, риск переработки и угроза стресса в связи с неопределенностью.

Пока мы видим быстрый рост группы официально самозанятых. Однако предполагаем, что в ближайший год темпы легализации замедлятся на фоне сохранения «серого» сектора экономики. Возможно, удастся разработать более эффективные стимулы, побуждающие самозанятых к легализации.

Полагаем, что дальнейшая легализация этой группы будет связана не только с дополнительными стимулирующими мерами для тех, кто переходит на специальный налоговый режим для самозанятых, но и с изменениями институционального характера, такими как сокращение «серой зоны» экономики, снижение коррупционной составляющей в экономических отношениях, демонополизация ряда сфер и др.

Прекаризация труда и жизни в массовом масштабе с точки зрения социального благополучия сопровождается скорее негативными последствиями, связанными с утратой чувства стабильности, уверенности в завтрашнем дне. Для меньшей группы прекариев, представленными креативными группами самозанятых, прекаризация представляется полем возможностей и наполнена скорее позитивными явлениями. Прекаризация молодежи на этапе приобретения первичного опыта трудоустройства не всегда однозначно связана с переживаниями нестабильности, уязвимости и незащищенности, с угрозами нарушения целостности идентичности, атомизацией личности и другими негативными коннотациями понятия прекарности [Воробьева, 2021:47]. В связи с этим образ будущего и представления об оптимальном социально-политическом устройстве страны в группе самозанятых отличаются от тех картин будущего, которые конструируются в других социальных группах.

Общая прекаризация труда в максимальной степени сказывается на оценках текущей ситуации в России и прогнозах на ближайшее будущее в группах самозанятых, где сформировался очевидно читаемый запрос на иную модель экономических отношений, предполагающий справедливое перераспределение доходов, переход на прогрессивную ставку налогообложения и иные, более эффективные меры поддержки работающего населения.

Говоря о рисках, которые могут перерасти в угрозы будущего, большая часть информантов-прекариев сосредотачивалась на внутренних угрозах как более значимых, в качестве каковых озвучивались экономический кризис и медленный экономический рост, вероятность техногенных катастроф в условиях глобализации, низкий уровень жизни и сокращение среднего класса.

Таким образом, в настоящее время мы наблюдаем трансформацию малочисленной социальной группы самозанятых в консолидированное сообщество, в рамках которого малообеспеченные отстаивают свои права вместе с людьми более или менее жизнеустроенными, например, протестуя против несправедливости, запретов, ограничений экономических прав и политических свобод.

## Литература

- Батлер Дж. (2018). Заметки к перформативной теории собрания / Пер. с англ. М.: Ад Маргинем Пресс.
- Ванкевич Е.В., Зайцева О.В. (2015). Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование // Белорусский экономический журнал. № 3. С. 129–146.
- Воробьева И.В. (2021). Прекаризация молодежи в сфере социально-трудовых отношений // Знание. Понимание. Умение. № 3. С. 100–112.
- Гимпельсон Е., Капелюшников Р. (2005). Нестандартная занятость и российский рынок труда. М.: ГУ ВШЭ.
- Голенкова З.Т., Голюсова Ю.В., Горина Т.И. (2020). Социологический портрет самозанятых в современной России // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. Т. 20. № 4. С. 821–836.
- Дорохова Н.В. (2017). Анализ подходов к классификации форм нестандартной занятости населения // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий (ГУИТ). Т. 79. № 1. С. 381–385.
- Как живешь, Россия? (2021). Экспресс-информация. 51 этап социологического мониторинга, июнь 2021 года: [бюллетень] / В.К. Левашов, Н.М. Великая, И.С. Шушпанова [и др.]; отв. ред. В.К. Левашов; ФНИСЦ РАН. М.: ФНИСЦ РАН.
- Кокшаров В.А., Агарков Г.А., Сущенко А.Д. (2020). Прекаризация труда, как растущая форма занятости молодых специалистов в условиях пандемии // Экономика региона. Т. 16. Вып. 4. С. 1061–1071.
- Кузнецова А.П. (2015). Отчуждение труда и неустойчивая занятость работников // Уровень жизни населения регионов России. № 2 (196). С. 12–18.
- Маслюкова Е.В., Мокроусова Д.И., Покусаенко М.А. (2021). Прекаризация занятости молодежи в контексте последствий пандемии COVID-19 // Russian Journal of Economics and Law. Т. 15. № 3. С. 440–454.
- Образ будущего в оценках нового поколения россиян (2016). Монография / В.В. Гаврилюк, Л.Л. Мехришвили, Н.И. Скок, Х.Н. Садыкова, Ш.Ф. Фарахудинов, В.В. Маленков, Т.В. Гаврилюк, О.Л. Сотков, И.Н. Голиков. Тюмень: ТИУ.
- Полева Н.С., Аянян А.Н. (2021). Транзитивность как фактор прекаризации повседневности // Новые психологические исследования. № 1. С. 29–53.

- Попов А.В.* (2018). Административно-правовой статус самозанятых граждан: проблемы определения и возможные пути решения // Научный вестник Омской Академии МВД России. № 2 (69). С. 53–59.
- Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности (2021). Монография / Отв. редактор: чл.-корр. РАН Ж.Т. Тощенко. М.: Весь Мир.
- Романовский Н.В.* (2019). Опасный класс? Тема не закрыта (мысли о проблеме) // Социологические исследования. № 9. С. 96–105.
- Стребков Д.О., Шевчук А.В.* (2015). Трудовые траектории самозанятых профессионалов (фрилансеров) // Мир России. Социология. Этнология. № 1. С. 72–100.
- Стэндинг Г.* (2014). Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс.
- Тощенко Ж.Т.* (2015). Прекариат – новый социальный класс // Социологические исследования. № 6. С. 3–13.
- Тощенко Ж.Т.* (2019). Феномен прекариата: теоретические и методологические основания исследования // Социологические исследования. № 9. С. 51–63.
- Тощенко Ж.Т.* (2018). Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука. Труд и занятость в России. 2021: Стат. сб. / Росстат. М., 2021. С. 49.
- Хорошилов Д.А., Ильжер Е.А.* (2019). Коллективные переживания прекарности и гражданские движения // Национальный психологический журнал. № 2 (34). С. 48–54.
- Цанко М.С.* (2020). Самозанятость / Прекариат: становление нового класса (опыт социологического анализа). Колл. монография. Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга,
- Arnett Ronald C.* (2022). “Precarity: Eclipsing the Face of the Other” // Covid 19. A Journey into Social Precarity, SOCIAL UNCERTAINTY PRECURITY INEQUALITY Berlin – Germany, Report 2022, Berlin – Rome, S.U.P.I. Network, Italian institute Eurispes, P. 8–20.
- Butler J.* (2015). *Notes Toward a Performative Theory of Assembly*. Harvard University Press.
- Butler J.* (2004). *Precarious Life. The Powers of Mourning and Violence*. London; New York: Verso.
- Velikii P.P., Velikaya N.M.* (2021). Actors of rural autonomous household: meanings and results. Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast. Vol. 14. No. 4. P. 201–215.

## ГЛАВА 8. Преподаватели высшей школы: происходит ли прекаризация труда и жизни?

М.Б. Буланова

### Введение

Происходящий процесс прекаризации труда, охвативший все больше развитых стран, привлек внимание российских и зарубежных исследователей. Г. Стэндинг один из первых обратил внимание на появление в современном обществе нового класса, состоящего из множества необеспеченных людей, живущих неопределенной, негарантированной жизнью, работающих на случайных и постоянно меняющихся местах без всяких перспектив профессионального роста [Стэндинг, 2014]. Он же предупредил о потенциальной опасности людей незащищенных, без перспектив профессиональной карьеры, т.е., по сути, не трудоустроенных (не имеющих постоянной работы). Тему изменения характера трудовой деятельности в контексте прекаризации занятости продолжили другие исследователи [Голенкова, Голиусова, 2013; Романовский, 2019; Тощенко, 2015; Шкаратан, 2016; Nititham, 2022; Salustowicz, 2020 и др.].

Неформальная, временная, сезонная или частичная занятость работника углубляет негарантированность, нестабильность, неустойчивость его положения, отбрасывая в ряды прекариата. «Его численность постоянно растет, имеет устойчивую тенденцию к увеличению, в том числе и за счет людей, пока имеющих постоянную занятость и которых часто относят к *среднему классу* (выделено мной. — М.Б.)» [Тощенко, 2018:85]. Кроме других слоев, и в среднем классе можно «выделить кандидатов в состав прекариата, тех, которые находятся в пограничном состоянии, занимают промежуточное положение, подвергаясь размыванию своей группы (общности)» [Там же:84].

В последнее время пристальное внимание исследователей занимала проблема изменения положения отдельных социальных и профессиональных групп на рынке труда под влиянием прекарной занятости [Воробьева, 2021; Кокшаров и др, 2020; Маслюкова и др., 2021; Попов, 2020; Прекариат-2020; Прекарная занятость... 2021]. Особое место было уделено такой профессиональной группе, как научно-педагогические работники [Анисимов, 2019; Лобова, 2019; Файман,

2019]. Дискуссионным стал вопрос об оценке нестабильной занятости работников культуры [Гасюкова, Петрова, 2021].

В этой связи представляет особый интерес выявление происходящих под влиянием прекаризации изменений в такой профессиональной группе, как преподаватели высшей школы.

### *Прекарные изменения в труде преподавателей*

Преподаватели высшей школы, как и учителя, де-юре имеют профессию, обеспечивающую им гарантированное трудоустройство. По Стэндингу, они относятся к салиариату, слою, который характеризуется стабильной занятостью и полным рабочим днем, а также такими атрибутами социального благополучия, как оплачиваемый отпуск, пособия, будущая пенсия [Стэндинг, 2014].

Проведенные исследования «Жизненный мир интеллигенции» (ЖМИ-2016, опрошены 250 учителей и преподавателей вузов из 14 субъектов РФ) и «Прекариат-2021» (опрошены 415 преподавателей вузов из 22 субъектов РФ), на первый взгляд, подтверждают данный вывод (см. табл. 8.1).

Действительно, в вузах большинство преподавателей официально имеют бессрочный трудовой договор. Однако есть одно условие — успешное прохождение конкурса на должность. Если в советское время этот период был фиксированным (каждые 5 лет), то в настоящее время он определяется формой контракта. Как видно из табл. 8.1, наблюдается возрастание доли срочных контрактов, заключенных на короткие сроки (от года до двух лет), а зачастую и перевод штатных сотрудников на почасовую оплату труда.

*Таблица 8.1*  
**Как оформлены трудовые отношения? (в % к числу опрошенных)**

<b>Формы договора</b>	<b>Педагоги (учителя и преподаватели вузов)</b>	<b>Преподаватели вузов</b>
Бессрочный договор	73,8	54,5
Срочный договор (до 1 года)	4,4	6,0
Срочный договор (от 1 года)	19,0	38,0
Временный договор (несколько недель или месяцев)	1,2	0,7
Без оформления договора	1,6	0,8

При общей тенденции возрастания доли временных договоров можно увидеть корреляцию должности, срока и характера трудового договора (см. табл. 8.2).

Так, претендуя на должность профессора, легче заключить бессрочный договор с руководством университета, чем претендуя на должность доцента, старшего преподавателя или ассистента. Можно предположить, что уровень квалификации преподавателя срабатывает как «защитная подушка» от возможного расторжения контракта по инициативе «сверху».

Однако в целом степень удовлетворенности преподавателей своей работой снижена за счет фактора тревожности, связанного с реальной неустойчивой занятостью. В исследовании 2021 г. опасение потерять работу высказала пятая часть опрошенных (19%). И в этом случае защитой от возможного увольнения является наличие ученой степени и звания, но все-таки о подобных рисках в этой группе заявили 15,9%.

Кроме того, объективно наблюдаемый в последние годы процесс сокращения числа вузов и, соответственно, профессорско-преподавательского состава [Образование в цифрах, 2021] не позволяет занятым рассчитывать на благоприятное трудоустройство по профессии после увольнения. Возможно, этим объясняется и тот факт, что подавляющее число опрошенных (87,8%) не меняли работу последние 3 года. Только каждый десятый (11%) заявил об уходе с прежнего места деятельности. Количество тех, кто сменил место работы больше одного раза, – ничтожно мало (1,3% в совокупности).

Таблица 8.2

**Характеристика состояния трудовых соглашений различных групп преподавателей (в % к числу опрошенных)**

Группа должностей	Характер оформления работы		
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года
Профессор	14,2	8,3	9,9
Доцент, старший преподаватель	67,0	58,3	77,0
Ассистент	7,3	8,3	9,2
Лаборант, специалист	9,6	25,0	3,3
Научный сотрудник, аналитик	1,8	0,0	0,7

Источник: Прекариат-2021.

Можно увидеть и возрастную корреляцию: чем старше преподаватель, тем меньше у него желание рисковать своим местом работы. Так, в исследовании «Прекариат-2021» 75,8% молодых преподавателей до 29 лет отметили тот факт, что за последние 3 года они не меняли место работы, а в возрасте 40–54 лет доля тех, кто предпочитает работать на одном месте, поднялась до 88,8%. В целом это совпадает с данными других российских исследователей: молодые люди не боятся рисковать работой, так как уверены в большей конкурентоспособности на рынке труда по сравнению со взрослым населением [Немировский, Немировская, 2018]. Итак, восприятие трудовой нестабильности на разных возрастных этапах отличается. Как подчеркивают зарубежные исследователи, с одной стороны, молодежь это может расцениваться как временный период перед будущим карьерным взлетом [Wang, Wei, Yu, 2017]. С другой стороны, по мере взросления радужные мечты начинают уступать место разочарованию и недовольству [Fournier, Vujold, 2005]. Поэтому для работников старших возрастов нестабильность занятости – значительный повод для беспокойства.

К факторам прекаризации занятости преподавателей высшей школы относится и факт постоянной переработки. Подавляющее число преподавателей работает в государственных вузах. Время их работы трудовым законодательством определяется как 6 часов в день при 6-дневной неделе, т.е. 36 часов в неделю. Реальная продолжительность рабочего дня гораздо больше за счет большого объема так называемой бумажной работы, которая не фиксируется в трудовом контракте, но влияет на оценку труда преподавателя при прохождении конкурса. Косвенно это подтверждается ответом на вопрос: «Какие проблемы в первую очередь Вас волнуют по месту работы?». «Плохая организация труда», – ответили 13,5%, и 13,3% указали на «неясность в оплате труда».

На прекаризацию занятости преподавателей указывает и отмеченный ими факт подработки в своей организации или на стороне (дополнительная занятость). Вопрос о необходимости такой подработки – спорный. Среднемесячный заработок, который был указан преподавателями в 2021 г., – 46 063 руб. По официальным данным Росстата, средний доход населения России в 2020 г. составил 35 361 руб. в месяц, среднемесячная зарплата – 51 083 руб., средняя пенсия – 14 986 руб. Да и сами преподаватели оценили по 10-балльной шкале свое материальное положение как среднее – 5,7 балла. Кроме того, объективно преподаватели входят в число тех россиян, которые активно берут на себя кредитные обязательства: 15% име-

ют ипотеку, 21% – потребительский кредит, 17,3% – кредитную карту, которой иногда пользуются. В сумме это составляет 53,3% (чуть больше половины опрошенных). Помимо прочего, наличие кредита может влиять на выбор дополнительного заработка: 34% респондентов приходится подрабатывать для увеличения своего дохода постоянно, 34% – подрабатывают нерегулярно.

В последнее время у преподавателей появилась объективная возможность влиять на величину своего заработка с помощью эффективного контракта. В нашем исследовании был задан вопрос: «Одобряете ли Вы введение эффективного контракта?» Положительно к нему отнеслись в целом 68,3% опрошенных, однако 47,8% из них подчеркнули, что он требует усовершенствования, улучшения.

Тем не менее субъективно преподаватели выражают беспокойство по поводу своего заработка, влияющего на их положение в обществе. В целом при ответе на вопрос: «Какие обстоятельства, на Ваш взгляд, определяют сегодня социальное положение и престиж человека в нашем обществе?» 59,0% ответили: «Владение деньгами, материальными и другими ценностями». Этот ответ делит первое место с вариантом «обладание властью или доступ к ней» (59,3%). Хотя, по сути, их можно считать «парными» – одно определяет другое. А вот при ответе на вопрос: «Что для Вас наиболее важно в работе, которой Вы заняты?» первое место прочно, с результатом 67,8%, удерживает вариант «оплата труда». И если коррелировать этот результат с ответом на вопрос: «Как Вы считаете, справедливо ли оплачивается Ваш труд?», соединенные вместе ответы «не всегда справедливо» и «несправедливо» дают 78,4% (см. табл. 8.3). А этот процент преподавателей очень близок к числу тех 68%, которые заявили о необходимости подработок.

В итоге преподаватели определяют для себя два основных канала денежных доходов: заработная плата на основном месте работы (99%) и подработка, совместительство (49,5%).

Особняком стоит вопрос о «серой» заработной плате преподавателей вузов. С одной стороны, проведенное в 2021 г. исследование свидетельствует о том, что мнение о серьезной коррумпированности преподавательской среды сильно преувеличено. «Теневая» зарплата, судя по всему, является своеобразным способом компенсировать недовольство оплатой своего труда. Что касается цифр, то 79,0% ответили, что никогда не получали «деньги в конверте» за свой труд. Только пятая часть (20,5%) признались, что им приходилось получать зарплату «в конверте». В принципе, число признавших возможность такой формы оплаты труда коррелирует с числом тех, кто считает, что их труд оплачивается несправедливо (см. табл. 8.3).



Таблица 8.3

**Справедливо ли оплачивается Ваш труд? (в % к числу опрошенных)**

Уровни справедливости	Педагоги (учителя и преподаватели вузов)	Преподаватели вузов
Справедливо	17,9	15,7
Не всегда справедливо	48,0	53,4
Несправедливо	29	25
Затруднились ответить	5,2	5,9

Источники: ЖМИ-2016; Прекариат-2021.

К факторам прекаризации на рабочем месте можно отнести невозможность влиять на принятие решений в своей организации. Объективно такая возможность имеется: собираются заседания кафедр, ученые советы факультетов, ученые советы университетов. Эффективность таких каналов влияния оценили 40% преподавателей, ответив, что «могут влиять в небольшой мере». Вместе с тем почти половина (49,2%) заявили, что «не могут влиять». Во многом такие ответы отражают существующую реальность управления университетами со стороны «эффективных менеджеров», которые принимают решения, зачастую даже не посоветовавшись с преподавателями, а лишь ставя их в известность (перед фактом).

### *Усиление нестабильности труда преподавателей в условиях пандемии*

Перечисленные факторы нестабильности, неустойчивости в трудовой занятости вузовских преподавателей усилились во время пандемии. Проблемы, с которыми они столкнулись, можно разделить на две группы: объективные и субъективные.

К числу объективных в первую очередь можно отнести технические проблемы, связанные с поддержкой и обеспечением учебного процесса. Как выявил опрос 700 преподавателей Национального исследовательского ядерного университета «МИФИ» (в марте-июне 2020 г.), у 12% опрошенных к моменту перехода на дистанционное обучение не оказалось личных компьютеров, 30,3% столкнулись с их неустойчивой работой вследствие недостаточной мощности; у 13,3% периодически «зависал» Интернет; 1,1% были вынуждены использовать чужую технику. Вместе с тем 48,6% не отметили в качестве

причин срыва занятий технические проблемы [Стриханов, Шереги, 2021]. Проведенный весной 2020 г. опрос 200 преподавателей Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского (ННГУ) также показал, что в ходе учебных занятий случались перебои в обеспечении Интернет-соединения, но они своевременно устранялись техническими службами вуза [Голубин и др., 2021].

К числу организационных проблем можно отнести неготовность преподавателей использовать все возможности разнообразных образовательных платформ. По данным, полученным в МИФИ, преподаватели предпочитали такие электронные платформы, как Skype и Zoom. Среди других: LMS Mood, Google Classroom, Google Meet, Google Form. Однако для подавляющего числа преподавателей (87,1%) платформы служили местом проведения лекций и семинаров в форме, напоминающей очный формат. Оставшиеся 12,9% опрошенных показывали видео, раздавали задания студентам, а потом отвечали на вопросы через ZOOM [Стриханов, Шереги, 2021]. Для преподавателей ННГУ среди наиболее надежных платформ была отмечена ZOOM, но они признались в том, что освоили не все ее возможности для организации и проведения занятий [Голубин и др., 2021]. Технические и технологические проблемы цифрового образования отмечают и другие исследователи [Буряк и др., 2019].

В методическом отношении проблемы профессорско-преподавательского состава вузов были связаны с отсутствием специально разработанных интерактивных учебных пособий (как правило, на образовательных платформах вузов в электронном виде размещались обычные учебники). Достаточно быстрый переход на дистанционный формат обучения выявил отсутствие презентаций лекций по ряду дисциплин, интерактивных форм проведения семинаров, электронных тренажеров для практики. Это отметили в ходе опросов преподаватели многих вузов, в том числе МИФИ и ННГУ. Такая ситуация имела вполне объяснимые объективные основания: прежде организация учебного процесса не требовала освоения в массовом порядке подобных методик.

В ряду субъективных факторов можно назвать проблемы освоения новых форм общения между преподавателями и студентами. Речь идет не только об учебной, но и личной коммуникации в условиях дистанционного образования. Отметим также и тот факт, что еще до пандемии в российских вузах были освоены разного рода электронно-образовательные платформы, но практика их использования сводилась к простому размещению анонсов о занятиях и заданиях через личные кабинеты. Вместе с тем для повседневной коммуникации участники образовательного процесса прибегали к услугам

электронной почты (групповой или личной), социальных сетей или непосредственно встречались в те редкие моменты, когда онлайн-формат заменялся очной формой обучения. Поэтому в условиях пандемии многие образовательные платформы вузов стали нуждаться в серьезной модернизации.

Еще одним субъективным фактором можно считать психологическую неготовность преподавателей работать в постоянно изменяющихся, порой экстремальных условиях. Действительно, осваивать дистанционное образование приходилось «на ходу», а значит, ломать прежние стереотипы, приобретать новые технические и методические компетенции. Как показал опрос преподавателей МИФИ, только 51,3% опрошенных назвали приемлемым период самоизоляции (70 дней). Остальными 48,7% он был воспринят как отягчающий настрой, угнетающий психику. Причем возраст преподавателей практически не оказывал влияние на этот аспект проблем [Стриханов, Шереги, 2021].

Летом 2021 г. социологами РГГУ было проведено исследование «Прекариат-2021», в ходе которого были опрошены 415 преподавателей вузов из 22 субъектов Российской Федерации. Выяснилось, что пандемия способствовала формированию психологического дискомфорта у преподавателей (табл. 8.4).

Таблица 8.4

**Какие чувства испытывают в последнее время преподаватели вузов?**  
(в % к числу опрошенных)

Какие чувства испытывают	Характер оформления работ		
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года
Уверенность в своем будущем	12,8	4,2	4,6
Удовлетворены настоящим	24,3	29,2	32,9
Страх перед будущим	21,1	25,0	19,7
Беспомощность, невозможность повлиять на происходящее	13,8	20,8	26,3
Чувство несправедливости	14,2	20,8	17,1
Чувство, что так жить дальше нельзя	9,6	20,8	9,2
Стыд за нынешнее состояние своей страны	9,6	29,2	13,8
Затруднились ответить	17,0	8,3	16,4

Источник: Прекариат-2021.

Как видно из данных табл. 8.4, примерно у пятой части преподавателей преобладают чувства фрустрации (беспомощность, невозможность повлиять на происходящее, страх перед будущим). В максимально уязвимом положении по этому спектру оказываются те, кто имеет временный договор (менее 1 года). Понятна неудовлетворенность настоящим у данной части преподавателей (чувство несправедливости и чувство, что так жить дальше нельзя). Нестабильность, неустойчивость, незащищенность их положения на работе отражаются в чувстве «стыда за нынешнее состояние своей страны» (29,3%), допускающей такую ситуацию в отношении тех, кто несет ответственность за социализацию молодого поколения.

Интересны данные исследования, проведенного Министерством образования и науки РФ совместно с РАНХиГС при Президенте РФ 10–15 апреля 2020 г. В выборку попали 33 987 преподавателей российских вузов, которых опросили о реальности и перспективах дистанционного образования, а затем сгруппировали по ответам.

В первой группе (5%) оказались преподаватели тех дисциплин, для освоения которых требовался большой объем практических и лабораторных работ. Они выступили против дистанционного обучения.

Вторую группу (25% – по стране, 40% – в ведущих вузах) составили преподаватели, активно использовавшие цифровые технологии в учебном процессе (например, онлайн-курсы) до пандемии. Они положительно восприняли дистанционный формат и даже отметили возможность его дальнейшего продвижения.

Преподаватели третьей группы (40% – по стране, 50% – в ведущих вузах) были знакомы с цифровыми технологиями, но вне своей профессиональной деятельности. Они в срочном порядке осваивали новые компетенции, поэтому онлайн-обучение назвали вынужденной формой организации учебного процесса и не отметили возможность ее дальнейшего использования.

В четвертую группу (от 5% до 30%) попали преподаватели, которые так и не смогли освоить новые технологии обучения. Не сомневаясь в полезности и нужности новых компетенций, они усомнились в своих возможностях их когда-либо использовать [Аналитический... 2020].

Итак, в зависимости от принадлежности к соответствующей группе, преподавателям приходилось по-разному справляться с вызовами нестабильности и неустойчивости в той новой реальности учебного процесса, в которой они оказались. Можно предположить, что в будущем преподаватели из первой группы так и останутся противниками дистанционных изменений, видя смысл в возвращении к уже

освоенным формам обучения. Преподаватели из второй группы поддержат дальнейшее развитие онлайн-образования в различных вариациях. Преподаватели третьей группы, освоив новые компетенции, найдут смыслы профессии в смешанном формате обучения. Что касается преподавателей последней группы, то в случае расширения дистанционных форм они уйдут с работы.

Таким образом, вынужденный переход высшей школы на дистанционное обучение еще больше обострил проблему прекаризации занятости профессорско-преподавательского состава.

### *Прекаризация жизненного мира преподавателей*

Прекаризация профессиональной деятельности приводит к прекаризации повседневной жизни преподавателей. Об этом свидетельствует исследование «Прекариат-2021».

#### • **Политическая неопределенность**

Прекарность – многогранное состояние, которое связано не только с трудовыми аспектами, но и политической неопределенностью. Мнение о том, что преподаватели вузов не включают политику в сферу своих интересов, отчасти подтверждается (табл. 8.5).

Согласно полученным данным, совсем не интересуется политической четвертая часть преподавателей. Однако пятая их часть постоянно в курсе политических событий, а больше половины уделяют время только отдельным проблемам. Обращает на себя внимание, что интерес к политическим проблемам выше у группы, имеющей временный тру-

Таблица 8.5

**Характер интереса преподавателей вузов к политике**  
(в % от числа опрошенных)

Интересуются ли политикой	Характер оформления работы		
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года
Интересуются постоянно	17,9	25,0	23,3
Интересуются, но только отдельными проблемами	53,2	70,8	46,7
Совсем не интересуются	27,1	4,2	25,0
Затруднились ответить	1,8	0,0	4,6

Источник: Прекариат-2021.

довой договор (менее 1 года), возможно, потому, что они больше ощущают неопределенность и незащищенность своей повседневной жизни. Собственно, неудивительно, что в 2020 и 2021 гг. 52,8% из общего числа преподавателей голосовали по поправкам в Конституцию, а 39% участвовали в выборах в местные и региональные органы власти.

Общественно-политическая активность также не входит в число приоритетов жизни преподавателей. Треть опрошенных (34,8%) не принимали участия ни в каких формах общественно-политической жизни. Лишь мизерное число (сравнимое с погрешностью – 2,1%) участвовали суммарно в демонстрациях, митингах, забастовках, пикетах. Косвенно о политической не-ангажированности почти половины преподавателей можно судить по ответам на вопрос: «Каких общественно-политических взглядов Вы придерживаетесь?» (табл. 8.6).

Не вступая в дискуссию о направленности политического выбора, который сделали преподаватели, обратим внимание на достаточно большое число уклонившихся от ответа. Среди стабильной группы, имеющей бессрочный договор, число затруднившихся с ответом достигло почти половины и превысило ее у имеющих временный трудовой договор более 1 года. Можно предположить, что политическая нейтральность для этой части преподавателей является своеобразным гарантом относительной стабильности их профессионального статуса.

Возможно, преподаватели высшей школы занимают активную гражданскую позицию? Исследование показало, что в целом их вол-

Таблица 8.6

**Общественно-политические взгляды преподавателей вузов**  
(в % от числа опрошенных)

Каких общественно-политических взглядов придерживаются	Характер оформления работы		
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года
Левых (социалистических, коммунистических)	11,0	12,5	6,6
Правых (либеральных)	20,6	20,8	17,1
Патриотических, национальных	19,7	20,8	13,2
Монархических	0,9	0,0	1,3
Религиозных (христианских, мусульманских или других)	3,2	4,2	9,9
Центристских, демократических, консервативных	0,9	4,2	1,3
Затруднились ответить	43,6	37,5	50,7

Источник: Прекариат-2021.

ную проблемы здравоохранения (46,3%), плохое решение жилищно-коммунальных проблем (41,3%), плохая экология (27,8%). Но 51% (больше половины!) считают, что они не могут повлиять на их решение ни на местном уровне, ни на более высоком.

Конечно, немалая часть преподавателей по-прежнему считают, что они принесут большую пользу, если в своих научных трудах акцентируют внимание власти и общественности на этих злободневных вопросах. Однако поиски новых смыслов уже сказались и на этой стороне жизни: 36,8% опрошенных все-таки пытаются преодолеть свою инертность и хотя в малой степени, но оказать влияние на решение проблем своей повседневной жизни. Необходимо отметить, что путь от политической неактивности к активности, вероятно, будет достаточно долгим: 55,8% опрошенных не имеют отношения ни к какой общественной организации. Треть преподавателей по инерции состоят в профсоюзе (30%), но это членство вряд ли активное, тем более что в последнее время сами профсоюзы утратили свою прежнюю роль в вузах.

### • **Неустойчивость доверия**

Для определения качества жизненного мира преподавателей важно учитывать степень доверия «дальнему и ближнему» кругу окружающих их людей. Уровень доверия преподавателей к «дальнему» социальному кругу (коллеги, руководители вузов, профсоюзная организация) — один из показателей прекарнизации их жизни. Конечно, вотум доверия к этому кругу достаточно большой: полностью доверяют руководителю 36,5%, доверяют, но не во всем — 50,8% (общая сумма 87,3%). Полностью доверяют коллегам по работе 36%, частично — 59,2% (общая сумма 95,2%). Однако в сложной жизненной ситуации в первую очередь преподаватели обратятся к членам семьи, родным (78,8%), к друзьям (60,8%), а затем — к коллегам по работе (25,5%). Можно сделать вывод, что при достаточно высоком уровне доверия к руководителю и коллегам по работе предпочтение все-таки отдается «ближнему кругу». Вместе с тем именно этот «ближний круг» больше всего страдает от перманентной занятости преподавателей своей ненормированной работой, которая забирает их у родных и близких.

### • **Изменение характера досуга**

Еще одна сторона прекарнизации занятости преподавателей высшей школы связана с организацией досуга в повседневной жизни. Есть ли вообще в жизни преподавателя досуг? Примерно каждый десятый опрошенный (12,5%) заявляет, что у него свободного времени практически нет. Это совпадает с данными других исследователей,

что цифровизация, призванная облегчить организацию труда преподавателей, на деле привела к их перегруженности новыми задачами, которые безмерно расширили и без того ненормированный рабочий день, забрав тот остаток времени, который мог быть выделен для отдыха [Воробьева и др., 2021, Гордеева и др., 2021].

Если попытаться сгруппировать ответы тех, для кого слово «досуг» еще не утратило своего значения, то первое место в способах его организации у 56,5% опрошенных так или иначе связан с пребыванием в сети Интернет. Большинство преподавателей вузов готовятся там к предстоящим занятиям, пишут статьи, монографии, другие научные работы, а также ведут переписку со студентами, проверяют задания, выполненные в электронном виде, т.е., по сути, продолжают профессиональную деятельность, но в другом виде. Смысл отдыха в этом случае теряется, а не приобретается.

На втором месте оказался ответ «встречаются с друзьями» (51,8%). На самом деле с момента начала пандемии этот вариант в виде реальных встреч оказался в дефиците. Преподаватели освоили новые смыслы этих встреч через ту же социальную сеть в онлайн-формате. Правда, опыт показал, что никакая виртуальная реальность не заменит непосредственного человеческого общения. Компьютер как вынужденный посредник не может передать чувства, эмоции, теплоту, непременно сопровождающие отношения друзей. Третье и четвертое места заняли традиционные ответы — «читают художественную литературу» (49,8%) и «занимаются домашним хозяйством, детьми» (45%), что свидетельствует о том, что даже во времена перемен преподаватели стараются по возможности сохранить стабильность повседневной жизни, включая в нее дела, которые хотя бы на время отвлекают от производственных проблем. На пятом месте оказался ответ — «проводят время на природе, гуляют» (42,3%). Несмотря на то, что общий смысл данного времяпровождения остался прежним, ценность его повысилась в условиях вынужденной самоизоляции, когда прогулки на природе были запрещены из-за карантина.

Ответы преподавателей о других формах проведения досуга, не попавшие в первую пятерку, можно сгруппировать по степени активности. Треть опрошенных (30,3%) просто расслабляются дома после работы, устав от постоянных стрессов и напряжений. О важности для преподавателей неактивных способов проведения досуга свидетельствует и довольно большое их число (38,8%), предпочитающих смотреть телепередачи и слушать радио (возможно, во время выполнения хозяйственных работ по дому). Почти треть респондентов (28,5%) прослушивают музыку или занимаются каким-то хобби



(25,3%). Читают газеты и журналы 17,8% (часть из них, безусловно, имеет прямое отношение к сфере их профессиональных интересов).

Среди активных форм досуга, требующих повышенного внимания и некоторого напряжения, занимают: посещение театров, кино, концертов (32,5%), музеев и выставок (24,5%), а также спортивных мероприятий (14,5%). Почти пятая часть (19,8%) находят время для посещения кафе, баров, ресторанов (возможно, с целью не только приема пищи, но и общения с коллегами и друзьями).

Отдельно хотелось бы отметить тот факт, что преподаватели вузов обращают недостаточное внимание на поддержку своего здоровья и физиологического состояния организма. Всего 19,3% опрошенных занимаются спортом и физкультурой. И дело не только в том, что преподаватели «всегда в строю»: 71,7% заявили, что ощущают себя практически здоровыми людьми. Однако следует учесть и тот факт, что 27,8% все-таки вынуждены признаться в том, что имеют хроническое заболевание (заболевания). Главная же причина в том, что состояние неопределенности, в котором преподаватели пребывают на работе, распространяется и на здоровье. Большая часть – 60,3% – лечатся сами, а уж если совсем «прижмет» – обращаются в государственную поликлинику/клинику (70,5%). В то же время, 41% респондентов имеют возможность оплатить платные услуги врачей.

Такую возможную причину не заниматься физкультурой, как нехватка времени, не следует сбрасывать со счета. Обращает на себя внимание тот факт, что 34% преподавателей используют время, отпущенное на отдых и рекреацию, для дополнительных занятий с целью повышения квалификации.

Итак, в способах организации и проведения досуга у преподавателей больше работы (профессиональной, домашней), чем отдыха; больше пассивности, чем активности. Практически все демонстрируемые формы досуга связаны не с поддержанием культурного уровня, физического состояния, а с освоением новых дополнительных квалификаций, позволяющих преподавателю более эффективно исполнять свои основные профессиональные обязанности. Вместе с тем сидячая работа, недостаток двигательной активности, систематическое переутомление и постоянные стрессы – прямой путь к обострению профессиональных хронических заболеваний и сокращению общей продолжительности жизни преподавателей.

### • **Неуверенность в настоящем и будущем**

Несмотря на все особенности работы и отдыха, в целом удовлетворенность преподавателей своей жизнью достаточно высока:

полностью удовлетворены 46,3%, частично удовлетворены – 47,3% (в сумме – 93,6%). На этом общем фоне чуть больше половины преподавателей (52,5%) отмечают, что их жизнь и жизнь семьи за последние годы осталась прежней (не изменилась). Вместе с тем чуть меньше трети опрошенных (28,5%) заявили, что их жизнь ухудшилась под влиянием тех сложностей, которые приходится преодолевать преподавателям и их семьям в условиях борьбы с коронавирусом.

Конечно, в центре забот преподавателей в настоящем – ситуация на работе, изменившаяся в условиях пандемии (табл. 8.7).

Согласно полученным данным, в связи с введением дистанционной формы работы для части преподавателей оказались неприятными последствиями и переход на сокращенный рабочий день, и уменьшение заработной платы, и начавшиеся трудовые конфликты (как правило, связанные с изменением нагрузки).

Прекаризация жизни преподавателей (нестабильность как объективный показатель и неуверенность как субъективный показатель) наглядно проявляется в оценках будущего, которые для пятой части окрашены в пессимистические тона (см. табл. 8.4). Есть основание предположить, что так повлияли на преподавателей обстановка во время пандемии, а также последовавшие изменения условий работы и жизни.

Включение нестабильности и неуверенности в основные жизненные ориентации просматривается и в ближайших целях, которые ставят перед собой преподаватели: 31% хотят «обеспечить будущее детей»; 23,8% – «приобрести квартиру, купить/построить дом/дачу»; 26,8% – «найти новые источники дохода». Для этого – повысить свою

Таблица 8.7

**События, которые в связи с эпидемией коронавируса происходили или происходят в организации (в % от числа опрошенных)**

Это произошло и/или происходит	Характер оформления работы		
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года
Введение дистанционной формы работы	55,0	83,9	82,9
Переход на сокращенный рабочий день/неделю	9,2	12,5	14,5
Отправление в неоплачиваемый отпуск	7,3	0,0	4,6
Уменьшение («урезание») заработной платы	11,5	8,3	7,2
Трудовые конфликты	10,1	0,0	5,3

Источник: Прекариат-2021.

квалификацию, образование (15%) и добиться повышения в должности (12,3%). Вполне рациональный и понятный план, если не обращать внимание на его реальную подоплеку – защитить себя и своих близких (а потребность в безопасности, как известно, является той базовой потребностью, без которой невозможен переход к высшим ступеням – самореализации личности).

### *Заключение*

Итак, относительно высшей школы можно сделать вывод об идущих в течение последнего времени латентных процессах прекаризации. Специфические формы и условия организации трудового процесса; неясность в оплате труда; отстраненность от принятия решений в своей организации; социально-психологическая неудовлетворенность остаются маркерами прекарной занятости работающих в высшей школе. Кроме того, преподавателям вузов пришлось отвечать на вызовы новой реальности, в которой оказалась их работа и жизнь. Неожиданный и быстрый переход на дистанционное образование, необходимость осваивать новые (непривычные для большинства) интерактивные компетенции, увеличение нагрузки в связи с большим объемом решаемых непростых задач (от технических до методологических) углубили процессы прекаризации трудовой занятости и повысили уровень дистресса в жизни преподавателей. При этом смыслы повседневной жизни оказались прямо зависимыми от производственных. Политическая неактивность преподавателей явилась прямым следствием усталости, систематических переработок в течение трудового дня. Значительная часть досуга оказалась своеобразным продолжением выполнения рабочих задач. Нестабильность, неустойчивость положения преподавателей отразилась на их потребностях, снизив до уровня базовых, связанных с защитой себя и семьи в настоящем и будущем.

### *Литература*

- Аналитический доклад. Вузы в условиях пандемии и после нее. Уроки «стресс-теста» (2020). М.: Мин-во науки и высшего образования РФ.
- Анисимов Р.И. (2019). Парадоксы труда и особенности прекаризации работников образования / Судьбы российской интеллигенции: прошлое, настоящее, будущее. М.: РГГУ. С. 297–303.

- Буряк В.В., Шостка В.И. (2019). Цифровизация образования: disruptive technologies в образовании // Гуманитарные научные исследования. № 9 (97). С. 21–30.
- Воробьева И.А., Жукова А.В., Минакова К.А. (2021). Плюсы и минусы цифровизации в образовании // Педагогические науки. № 1 (103). С. 110–118.
- Воробьева И.В. (2021). Прекаризация молодежи в сфере социально-трудовых отношений // Знание. Понимание. Умение. № 3. С. 100–112.
- Гасюкова Е.Н., Петрова А.А. (2021). Субъективные оценки нестабильной занятости: так ли уже плохо быть нестабильным? // Экономическая социология. Т. 22. № 3. С. 1–32.
- Голенкова З.Т., Голюсова Ю.В. (2013). Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая наука и социальная практика. № 3. С. 5–15.
- Голубин Р.В., Саралиева З.Х., Судьин С.А. (2021). Пандемия COVID-19 и дистанционное обучение как факторы формирования новой реальности ППС российских ВУЗов (на примере ФГАОУ ВО ННГУ им. Н.И. Лобачевского) / Интеллигенция в новой реальности: сборник научных статей. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга. С. 159–169.
- Гордеева Е.В., Мурадян Ш.Г., Жажоян А.С. (2021). Цифровизация в образовании // Экономика и бизнес: теория и практика. № 4–1. С. 112–114.
- Кокшаров В.А., Агарков Г.А., Сущенко А.Д. (2020). Прекаризация труда как растущая форма занятости молодых специалистов в условиях пандемии // Экономика региона. Т. 16. Вып. 4. С. 1061–1071.
- Лобова С.В. (2019). Прекаризация занятости научно-педагогических работников вузов: содержание и последствия // Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров. № 6. С. 243–259.
- Маслюкова Е.В., Мокроусова Д.И., Покусаенко М.А. (2021). Прекаризация занятости молодежи в контексте последствий пандемии COVID-19 // Экономика и управление народным хозяйством. Т. 15. № 3. С. 440–454.
- Немировский В.Г., Немировская А.В. (2018). Социальная конкурентоспособность: шансы на успех у молодежи и взрослых // Социологический журнал. № 24 (2). С. 135–149.
- Образование в цифрах – 2021: краткий статистический сборник / Л.М. Гохберг, О.К. Озерова, Е.В. Саутина. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2021.
- Попов А.В., Соловьева Т.С. (2020). Прекаризация занятости: анализ научного дискурса о сущности и векторах измерения // Социологические исследования. № 9. С. 103–113.
- Прекариат: становление нового класса (2020). Колл. монография / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: ЦСП и М,
- Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности (2021). Колл. монография / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Весь Мир.
- Романовский Н.В. (2019). Опасный класс? Тема не закрыта (мысли о проблеме) // Социологические исследования. № 9. С. 96–105.
- Стэндинг Г. (2014). Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс.

- Стриханов Н.М., Шереги Ф.Э.* (2021). Инструментальная эффективность и социальная дисфункция дистанционного образования / Интеллигенция в новой реальности: сборник научных статей. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга. С. 25–52.
- Тощенко Ж.Т.* (2015). Прекариат – новый социальный класс // Социологические исследования. № 6. С. 3–13.
- Тощенко Ж.Т.* (2018). Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука.
- Тощенко Ж.Т.* Прекарная занятость – феномен современной экономики // Социологические исследования. 2020. № 8. С. 3–13.
- Трансформация труда в (де)глобализирующемся обществе (2021). сборник научных статей / Под ред. Н.Г Скворцова, Р.В. Карапетяна. СПб.: Скифия-принт.
- Файман Н.С.* (2019). Неустойчивость условий занятости научно-педагогических кадров как фактор формирования академического прекариата // Народонаселение. Т. 22. № 4. С. 103–114.
- Шевченко И.О., Шевченко П.В.* (2019). Гендерные особенности precariousности // Социологические исследования. № 9. С. 84–95.
- Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н.* (2015). Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования. № 12. С. 99–110.
- Cornelius-Bell A., Bell P.A.* (2021). The academic precariat post-COVID-19 // Fast Capitalism. Vol. 18. No. 1.
- Fournier G., Bujold C.* (2005). Nonstandard Career Trajectories and Thea Various Forms // Journal of Career Assessment. No. 13 (4). P. 415–438.
- Nititham D.S.* (2022). Positionalities of Precarity // Journal of Autoethnography. No. 3 (1). P. 38–56.
- Salustowicz P.* (2020). The Social and Political Implications of the Precariat // Precarious Places Social, Cultural and Economic Aspects of Uncertainty and Anxiety in Everyday Life. Wiesbaden: Springer VS. P. 85–107.
- Wang H., Wei L, Yu D.* (2017). Precarity Among Highly Educated Migrants // Urban Geography. P. 1497–1516.

## ГЛАВА 9. Социальное настроение сельских жителей как фактор изменений в общественной жизни: гендерные аспекты

*М.Ю. Милованова*

### *Введение*

Социальное настроение как феномен и интегральная характеристика восприятия жизни относится к одному из важных вопросов современной социологической теории и социальной практики. Оно представляет собой «не только самое массовидное явление, но одну из наиболее значительных сил, побуждающих людей к деятельности, накладывающей отпечаток на поведение различных коллективов, групп, слоев общества, а также классов, наций и даже народов» [Тощенко, 1996:22–23]. Особую значимость приобретает позиция, впервые обозначенная Б.Д. Парыгиным: социальное настроение выступает доминирующим и решающим фактором, объясняющим кардинальные сдвиги в общественной жизни [Парыгин, 1966:4].

В данной главе ставится задача, применяя гендерный анализ, провести исследование динамики социального настроения сельских жителей России. Гендерный анализ, по сути, – это процесс оценки различных, предлагаемых или существующих, политических, экономических, социальных, информационных факторов, всех сфер жизни общества и государства, оказывающих воздействие, как на женщин, так и мужчин.

Суть социального настроения такова, что всегда имеется его конкретный носитель. В условиях чрезвычайной ситуации, вызванной пандемией, социальная мобилизация и ограничительные меры заставили прочувствовать и оценить по-иному привычные социальные практики, определить новое в социальных взаимодействиях. В обиход уже вошла оценка пережитого и переживаемого как «*новой нормальности*», социально-психологическая установка «*мир уже не будет прежним*».

Анализ социальных настроений требует познания движущих сил сознания и поведения людей, их интеграции и понимания их функционирования в конкретных социально-экономических, социально-политических и социально-культурных условиях. Особо обозначим катализатор изменения социальных настроений, к которым относят-

ся неконтролируемые информационные потоки, их всеохватность и агрессивность конструирования. Следствиями такого воздействия закономерно становятся новые страхи, стресс, депрессия. В связи с чем исследовательский и практический интерес вызывает попытка найти ответ на вопрос, насколько это коррелирует с фиксируемыми данными о социальном настроении именно сельских жителей. Справедливости ради следует учитывать, что в период пандемии в 2020 г. сильно видоизменились социальные взаимодействия и повседневные практики не только всего население в целом. На наш взгляд, требуется более обстоятельный анализ этого феномена у сельских жителей и особенно в гендерном аспекте.

### *Социально-демографическая и территориальная характеристика российского села*

Анализ государственной статистики показывает, что демографические показатели трудовых ресурсов села свидетельствуют о явной депопуляции. В сельской местности в настоящее время проживает 37,3 млн человек, что составляет 25% от общей численности населения, это значительно ниже общемирового удельного веса сельского населения – 44%<sup>1</sup>. Численность рабочей силы в трудоспособном возрасте среди сельского населения составляет 15,4 млн человек, или 41,3% от общей численности сельского населения, из них 14,3 млн человек, или 38,1% являются занятыми<sup>2</sup>. Что касается гендерной составляющей, то на 1 января 2021 г. в России доля женщин составляла 54,3%, или 78,3 млн человек, мужчин – 45,7%, или 67,8 млн человек или на 10,5 млн человек меньше. В селе гендерный диспаритет также присутствует, женщин больше на 1,2 млн человек (17,9 млн человек (48,4%) – мужчины и 19,1 млн чел. (51,6%) – женщины). Женщин трудоспособного возраста, проживающих в сельских территориях насчитывается 9,2 млн человек, а 6,6 млн человек – старше трудоспособного возраста<sup>3</sup>. С учетом демографических проблем России, весьма симптоматична статистика по молодежным возрастам, в соотношении женщин на 1 тыс. мужчин. Согласно статистике

---

<sup>1</sup> Женщины в экономике. Обзор международной и российской повестки департамента многостороннего экономического сотрудничества Минэкономразвития России, апрель 2021 г. Архив автора.

<sup>2</sup> Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2021 г. (Статистический бюллетень). URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul\\_chislen\\_nasel-pv\\_01-01-2021.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul_chislen_nasel-pv_01-01-2021.pdf) (дата обращения: 07.10.2021).

<sup>3</sup> Там же.

сложился небольшой перевес в пользу мужчин. Но если рассмотреть (см. табл. 9.1) молодежь в возрастах 25–29 лет, 30–34 года, то увидим диспаритет с преобладанием женщин в городе и явным дисбалансом перевеса мужчин в селе.

Таблица 9.1

**Соотношение женщин на 1 тыс. мужчин в молодежных возрастах**  
(в тыс. чел.)

Возраст, лет	Женщин на 1 тыс. мужчин	Женщин на 1 тыс. мужчин, город	Женщин на 1 тыс. мужчин, село
15–19	956	960	946
20–24	964	978	928
25–29	952	1002	796
30–34	987	1034	84

Источник: Росстат 2020.

В абсолютных величинах сложилось положительное сальдо численности городского населения над сельским в возрастах от 15 до 19 лет – 3281 тыс. человек, от 20 до 24 лет – 2995 тыс. человек, от 25 до 29 лет – 5287 млн. человек и самый существенный диспаритет от 30 до 34 лет – 7153 тыс. человек (см. табл. 9.2). Одной из вероятных причин оттока трудоспособных фертильных женщин в город является отсутствие или низкое качество социальной инфраструктуры как основы жизненного мира современного человека. Данные о численности населения в молодежных возрастах среди городского и сельского населения в ближайшей перспективе дадут лишь усугубление ситуации – урбанизация продолжает притягивать молодежь в города.

Таблица 9.2

**Численность женщин и мужчин в молодежных возрастах**  
(в тыс. чел.)

Возраст, лет	Население	Город	Село
15–19	7 161	5 221	1 940
20–24	6 889	4 942	1 947
25–29	9 427	7 357	2 070
30–34	12 633	9 893	2 740

Источник: Росстат-2020.



Демографическая составляющая закономерно предопределяет территориальное сжатие сельского социума и его неравномерное распределение населения по территории: «445 сел у нас в Оренбургской области. И за пять лет у нас исчезло с карты 84 села, 27 тысяч людей выехало»<sup>4</sup>. Демографы и специалисты по внутренней трудовой миграции и региональной политике обращают внимание на сохранение сложившегося деления территории страны на две зоны – притягивающую (к юго-западу от оси Санкт-Петербург–Екатеринбург–Барнаул) и отдающую (север и восток страны), когда люди массово покидают места своего жительства от Зауралья до Дальнего Востока и оседают в европейской части России.

Обозначенная социально-демографическая и территориальная характеристика свидетельствует о действии следующих факторов, влияющих на социальное настроение. *Во-первых*, долговременное нарастание территориально-регионального неравенства в России, а *во-вторых*, устойчивое сокращение численности проживающих на сельских территориях, характерный существенный гендерный и возрастной дисбаланс демографических показателей села.

### *Состояние занятости на селе*

Численность рабочей силы в трудоспособном возрасте среди сельского населения составляет 15,4 млн человек, из них 14,3 млн человек являются занятыми, в том числе 7,3 млн женщин<sup>5</sup>. Наблюдается неуклонное снижение доли занятых собственно в сельском хозяйстве – с 4,212 млн человек в 2017 г. до 4,196 млн человек в 2020 г. Лишь 1,8 млн женщин (24%) работает в сельском хозяйстве и смежных отраслях (лесное хозяйство, охота, рыболовство, рыбоводство)<sup>6</sup>, остальные заняты в образовании, здравоохранении, социальном обслуживании, органах местного самоуправления или вынужденно не имеют возможности работать.

---

<sup>4</sup> Из выступления депутата Заксобрания Оренбургской области О.В. Набатчиковой на круглом столе «Женское предпринимательство в сельской местности: источники развития, поддержка семейного предпринимательства», 10 февраля 2020 г. // Стенограмма. Архив автора.

<sup>5</sup> Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам Р13 выборочных обследований рабочей силы). 2020. Стат.сб. / Росстат. М., 2020. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13211?print=1> (дата обращения: 06.09.2021).

<sup>6</sup> Информация о развитии сельских территорий Минсельхоза, март 2021 г. Архив автора.

Обратим внимание на показатели уровня занятости и уровня безработицы в 2019 г. – 71,6% и 7,3% соответственно (см. табл. 9.3). Несмотря на достаточно высокое первое значение и довольно низкое второе, остается еще 21,1% сельского трудоспособного населения, предположительно занятых неформально или числящихся безработными. Данное положение соответствует мировой тенденции, когда в отличие от города с преобладающей формой недоиспользования рабочей силы – безработицей, в сельских районах отмечается временная неполная занятость<sup>7</sup>. Кроме того, существует гендерная закономерность в формах недоиспользования рабочей силы: женский потенциал чаще остается недоиспользованным в сельских, чем в городских районах<sup>8</sup>.

Таблица 9.3

**Рабочая сила в сельской местности в трудоспособном возрасте**

Годы	Всего (тыс. чел.)	из них		Уровень участия в составе рабочей силы (%)	Уровень занятости (%)	Уровень безработицы (%)
		Занятые (тыс. чел.)	Безработные (тыс. чел.)			
2009	17 082	15 185	1 897	75,9	67,5	11,1
2014	16 396	15 048	1 347	77,0	70,7	8,2
2017	16 186	14 825	1 360	78,3	71,7	8,4
2018	15 949	14 712	1 237	78,4	72,3	7,8
2019	15 406	14 283	1 123	77,2	71,6	7,3

Источник: Росстат, Рабочая сила 2020.

<sup>7</sup> Недоиспользованная рабочая сила (в терминологии МОТ) – неудовлетворенная потребность населения в рабочих местах. Характеризуется, в частности, такими показателями, как неполная занятость с точки зрения продолжительности рабочего времени, безработица, потенциальная рабочая сила.

<sup>8</sup> Женщины в экономике. Обзор международной и российской повестки департамента многостороннего экономического сотрудничества Минэкономразвития России, апрель 2021 г. Архив автора. С. 3.

*Общие и специфические черты социального настроения сельских жителей*

В опросах Левада-центра<sup>9</sup> и ВЦИОМ индексы социального настроения используются как интегральные показатели<sup>10</sup>, фиксирующие реальное отношение населения к изменениям, происходящим в российском обществе [Фадеева, Великая, Белова, 2021].

Для определения динамики социального настроения сельских жителей отметим, что в 2018 г. степень удовлетворенности жизнью у жителей сельских территорий и в целом населения находилась фактически на одном уровне – 88,5% и 87% соответственно, а в 2020 г. – лишь 75,3%. В 2020 г. почти в 3 раза возросло число сельских жителей, неудовлетворенных своей жизнью (22% против 7%), а уровень неудовлетворенностью жизнью мужчин (24,7%) выше, чем женщин (19,3%) (см. табл. 9.4).

В 2018 г. половина сельчан (50,8%) считали курс развития страны правильным, а в 2020 г. таких среди них было в 2 раза меньше – 23,7%. Следовательно, произошло увеличение более чем в 2 раза числа тех, кто заявляет о неправильности курса страны, в 2018 г. – 16,1%, а в 2020 г. – 37,2% сельских жителей. Ситуация строгой изоляции в связи с пандемией, ухудшение материального положения, недовольство условиями и организацией работы закономерно породили у людей

Таблица 9.4

**Удовлетворенность жизнью**  
(в % к числу опрошенных по столбцу)

<b>Уровень удовлетворенности</b>	<b>П-2018</b>	<b>П-2020</b>	<b>Мужчины</b>	<b>Женщины</b>
Удовлетворены	33,7	32,6	28,0	35,3
Частично удовлетворены	54,8	42,7	42,0	42,0
Не удовлетворены	7	20,5	24,7	19,3

*Источники:* Прекариат-2018; Прекариат-2020.

<sup>9</sup> Индексы социальных настроений (ИСН) – совокупность социальных, политических, экономических настроений, формирующихся в обществе. URL: <https://www.levada.ru/obnovlennaya-metodika-izmereniya-indeksa-sotsialnykh-nastroenii-isn/>

<sup>10</sup> Индекс социального самочувствия строится на основе показателей: Удовлетворенность жизнью; Социальный оптимизм; Материальное положение; Экономическое положение страны; Политическая обстановка; Общий вектор развития страны. URL: <https://wciom.ru/ratings/indeksy-socialnogo-samochuvstvija> (дата обращения: 20.11.2021).

чувства тревожности, страха перед будущим, чувство, что так жить больше нельзя [Прекариат-2018; Прекариат-2020] (см. табл. 9.5).

Таблица 9.5

**Социальные настроения и самочувствие работников, проживающих в сельской местности (в % от числа опрошенных)**

	Население, 2018	Население, 2020	Сельские жители, 2020
<b>Как изменилось за последние 3 года Ваше материальное положение?</b>			
Улучшилось	29,1	13,5	13,7
Ухудшилось	22,6	35,8	36,7
Осталось без изменений	48,2	50,7	49,7
<b>Какие чувства Вы испытываете в последнее время?</b>			
Страх перед будущим	16,1	16,5	30,3
Беспомощность повлиять на происходящее	22,1	24,7	20,0
Чувство несправедливости	25,1	27,8	27,3
Чувство, что так жить дальше нельзя	9,0	9,3	14,0
Стыд за нынешнее состояние своей страны	8,5	12,4	12,3
<b>Как Вы думаете, страна развивается?</b>			
В правильном направлении	50,8	24,0	23,7
В неправильном направлении	16,1	37,2	38,7

Источники: Прекариат-2018, Прекариат-2020.

Таблица 9.6

**Чувства работников, проживающих в сельской местности в гендерном измерении (в % от числа опрошенных)**

Чувства, которые испытывают в последнее время	Мужчины	Женщины
Уверенность в своем будущем	4,7	8,7
Удовлетворены настоящим	18,7	26,7
Страх перед будущим	25,3	35,3
Беспомощность, невозможность повлиять на происходящее	24,7	15,3
Чувство несправедливости	29,3	25,3
Чувство, что так жить дальше нельзя	16,0	12,0
Стыд за нынешнее состояние своей страны	17,3	7,3
Одиночество	4,7	3,3
Затруднились ответить	9,3	8,7

Источник: Прекариат-2020.

Гендерный анализ показывает, что об уверенности в будущем говорят 8,7% женщин и 4,7% мужчин, удовлетворены настоящим 26,7% женщин и 18,7% мужчин, однако страх перед будущим испытывают в большей мере женщины (35,3%), чем мужчины – 25,3%, а стыд за нынешнее состояние своей страны присущ мужчинам больше, чем женщинам – 17,3% и 7,3% соответственно, как и беспомощность, невозможность повлиять на происходящее – 24,7% и 15,3% соответственно [Прекариат-2020].

### *Социальное настроение сельских женщин в период пандемии*

По оценкам Международной организации труда (МОТ), сельские женщины составляют четверть населения мира и играют особую роль в достижении целей устойчивого развития – от сокращения масштабов нищеты и обеспечения продовольственной безопасности до устойчивого экономического роста и борьбы за изменение климата [Женщины в экономике, 2021]. Многочисленные международные форумы<sup>11</sup>, форум We-Fi<sup>12</sup>, международные организации – АТЭС, БРИКС, ШОС, Диалоговое партнерство «Россия-АСЕАН», Программы развития ООН (ПРООН)<sup>13</sup> уделяли повышенное внимание участию женщин, в том числе и российских, не только в экономике, но в других сферах общественной жизни. Вместе с тем, согласно заявлению ООН, несмотря на важнейший вклад женщин в развитие сельских территорий и всего общества, они отстают от сельских мужчин и городских женщин по всем основным показателям и индикаторам влияния на процесс развития своих стран: ограничены в доступе к природным ресурсам, подвержены дискриминации, в большей части относятся к бедным группам, имеют дефицит мер социальной защиты, что как следствие ведет к углублению гендерного неравенства [Женщины в экономике, 2021].

В 2020–2021 гг. детерминантой, влияющей на социальное настроение и социальное самочувствие, безусловно, стала пандемия COVID-

---

<sup>11</sup> Евразийский женский форум. URL: <https://eawf.ru/>. В повестке деловой программы ЕЖФ-2021 состоялась стратегическая сессия «Женщины в АПК. Взгляд в будущее», Тематическая сессия «Тенденции развития сельских территорий. Инфраструктура и условия для женщин».

<sup>12</sup> Финансовая инициатива для женщин-предпринимателей. URL: <https://we-fi.org/>

<sup>13</sup> Официальный сайт ООН. URL: <https://www.un.org/ru/ga/undp/> (дата обращения: 20.10.2021).

19<sup>14</sup>, с которой столкнулись Россия и весь мир. Пандемия COVID-19 обнажила существующий спектр социальных проблем сельских территорий: от того, что сельский образ жизни стал олицетворять реальную возможность деурбанизации [Аверкиева, 2021], когда ситуация определила безопасное существование в условиях именно загородной жизни, в деревне, где «всё свое» и нет требований социальной дистанции, до прямо противоположных вопросов – стоит ли сохранять население в депрессивной сельской местности, где социальная сфера подверглась деформации до предела?

Любопытно, что, по данным Евробарометра<sup>15</sup>, в социальных настроениях усилилась тяга к сельской жизни: треть респондентов говорили, что после отмены ограничений они с гораздо большей вероятностью будут посещать сельские районы для отдыха, а каждый двенадцатый ответил, что по сравнению с тем, что было до пандемии, они с большей вероятностью рассмотрят возможность переезда в сельскую местность. Для России, на наш взгляд, заданный дискурс уместен, но с учетом комплексной оценки состояния человеческих ресурсов села [Человеческий капитал, 2020], потому что село подвергается деформационным и неоднозначным процессам, происходящим в производственно-экономической, демографической, социальной и духовно-культурной жизнедеятельности людей и находится под воздействием не столько природно-географических, сколько сконструированных социально-экономических условий существования его жителей [Данилов, 2011; Тощенко, 2018; Великий, 2012; Семейное хозяйство, 2020].

Не исключаем влияния на социальное настроение тех мер ограничительного характера, которые нарушили социальные взаимодействия после закрытия Россией с 30 марта 2020 г. своих границ, как для россиян, так и для иностранных граждан, когда были исключения лишь для крайне ограниченной категории лиц. В связи с этим в Рос-

---

<sup>14</sup> Справка. Пандемия *COVID-19* – текущая пандемия коронавирусной инфекции, вызванная коронавирусом SARS-CoV-2. Вспышка впервые была зафиксирована в Ухане, Китай, в декабре 2019 г. 30 января 2020 г. Всемирная организация здравоохранения объявила эту вспышку чрезвычайной ситуацией в области общественного здравоохранения, имеющей международное значение, а 31 января поступили первые сообщения о выявлении в России первых двух случаев заражения *COVID-19*. С 11 марта 2020 г. – пандемия и последовавший за этим локдаун (строгая изоляция). С 30 марта по 11 мая из-за распространения пандемии *COVID-19* действовал режим нерабочих дней, ограничения большей или меньшей строгости сохранялись до конца 2020 г. и продолжают в текущем году.

<sup>15</sup> Официальный сайт Евробарометра. URL: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2278> (дата обращения: 20.11.2021).

сии увеличился дефицит рабочей силы из-за сокращения притока трудовых мигрантов, составивший, по экспертным оценкам, на начало 2021 г. около 1 млн человек. При этом учтем и то, что сельские жители – внутренние трудовые мигранты, вынужденно временно вернулись на места своего жительства, где они гипотетически стали востребованы. Данное предположение может быть верным в связи с тем, что в целях обеспечения продовольственной безопасности Российской Федерации, бесперебойного обеспечения населения продуктами питания в достаточном количестве, поддержания непрерывности производства сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия Минсельхоз РФ отнес практически все направления сельского хозяйства к обеспечивающим продовольственную безопасность России, подпадающие под подпункты «а», «в» и «г» пункта 4 Указа Президента РФ<sup>16</sup>. Рабочий процесс на сельских территориях в ситуации пандемии был подвержен отдельным преобразованиям наряду с медицинскими организациями, а также сферой услуг.

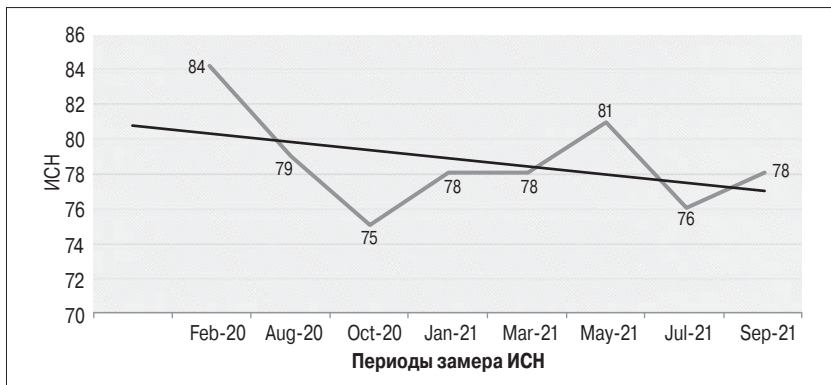
По данным Левада-центра, период пандемии *COVID-19* в России на протяжении 2020 г. характеризовался снижением Индекса социальных настроений, начиная с февраля на 84 п.п. до 75 п.п. в октябре 2020 г., незначительным повышением в мае (81 п.п.), но так и не вернувшимся социальным оптимизмом к сентябрю (78 п.п.) 2021 г. (рис. 9.1).

Ограничительные меры, даже несмотря на требования по обеспечению продовольственной и социальной безопасности, серьезно повлияли на характер трудовых отношений и их прекарнизацию: на селе каждого одиннадцатого отправили в неоплачиваемый отпуск, каждый десятый перешел на сокращенный график работы или оказался в ситуации сокращения штатов/увольнения, каждый седьмой перешел на дистанционную работу, каждому пятому «урезали» зарплату, участились трудовые конфликты (см. рисунки 9.2–9.8).

На всех диаграммах данные показывают, что очевидные страхи связаны не столько с произошедшими изменениями, но с будущими возможными негативными событиями, которые могут случиться в ближайшее время. Исключение составило лишь урезание заработной платы (см. рис. 9.11), которая в сельской местности и без того была не велика – 23 020 руб., а для подавляющего большинства это единственный источник финансового благополучия [Прекариат-2020].

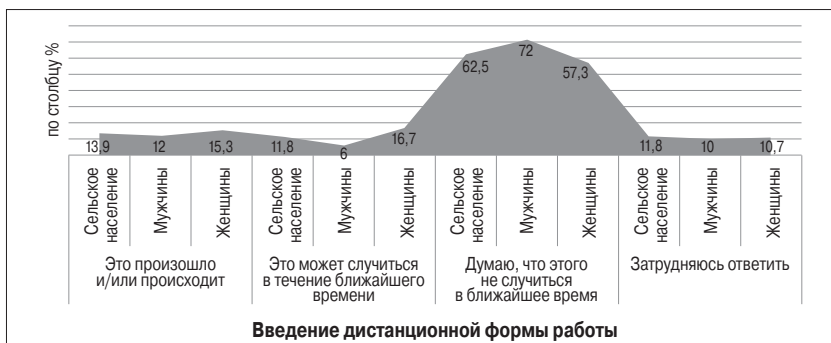
---

<sup>16</sup> Указ Президента РФ от 2 апреля 2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории России в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)».



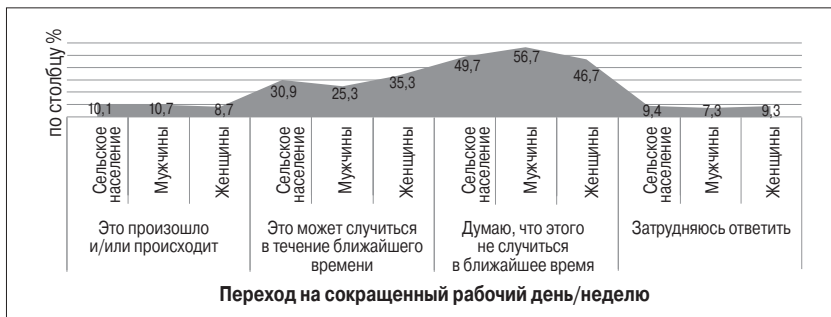
Источник: Левада-центр.

Рисунок 9.1. Индекс социальных настроений



Источник: Прекариат-2020.

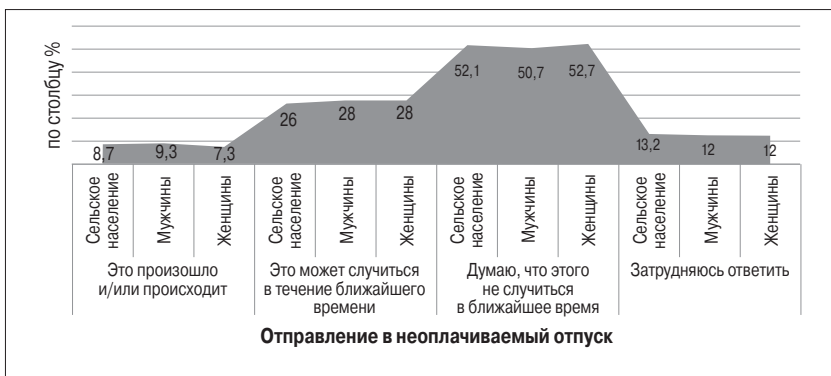
Рисунок 9.2. Отношение к событиям в связи с пандемией



Источник: Прекариат-2020.

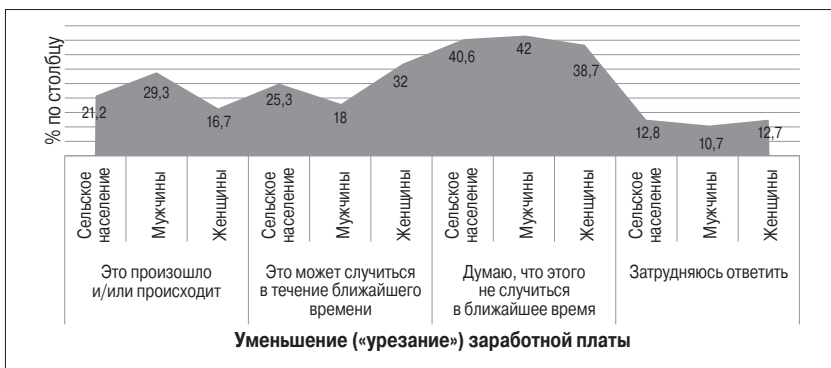
Рисунок 9.3. Отношение к событиям в связи с пандемией





Источник: Прекариат-2020.

Рисунок 9.4. Отношение к событиям в связи с пандемией



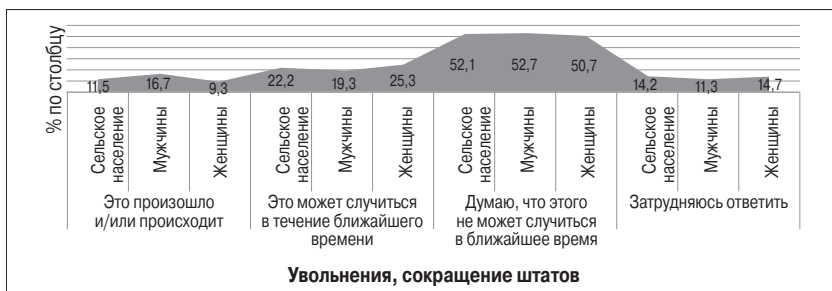
Источник: Прекариат-2020.

Рисунок 9.5. Отношение к событиям в связи с пандемией



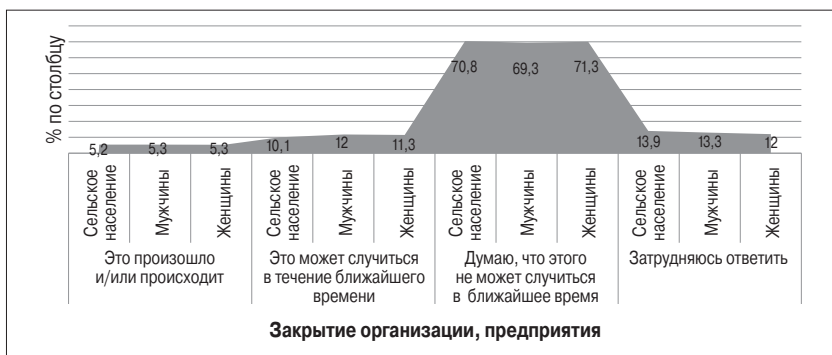
Источник: Прекариат-2020.

Рисунок 9.6. Отношение к событиям в связи с пандемией



Источник: Прекариат-2020.

Рисунок 9.7. Отношение к событиям в связи с пандемией



Источник: Прекариат-2020.

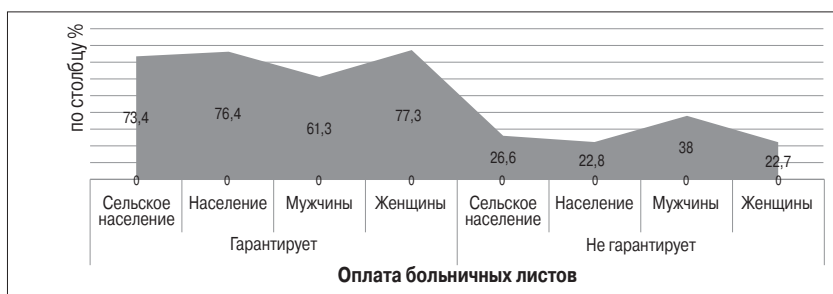
Рисунок 9.8. Отношение к событиям в связи с пандемией

Сделаем акцент на том, что низкая оплата труда относится к той проблеме, которая волнует в равной степени (60,7%) как женщин, так и мужчин [Прекариат-2020].

В ситуации эпидемии фактором, стабилизирующим социальное настроение, можно считать возможные виды социальной защиты, на которые может рассчитывать работающий человек. На первый взгляд, сельское население в большинстве своем (73,4%) может рассчитывать на оплату больничных листов, как и население в целом (76,4%), (см. рис. 9.9); оплату отпуска (73,9% и 76,1% соответственно), (см. рис. 9.9) и ухода за ребенком (62,8% и 62,3% соответственно), (см. рис. 9.12). Работодатель идет навстречу и дает отгул в случае необходимости (76,4% и 75,9% соответственно), (см. рис. 9.13). Однако

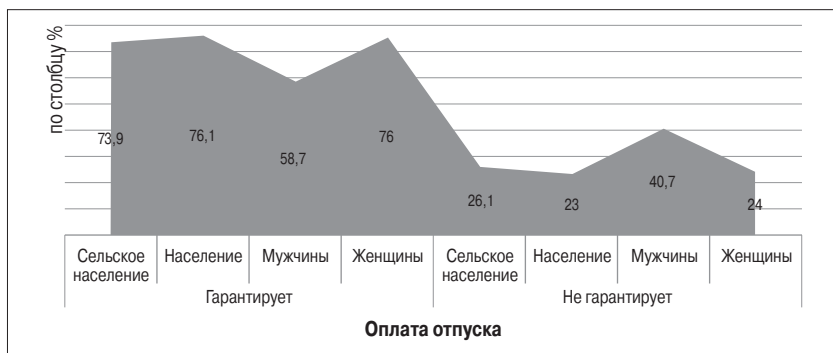
самой тревожной цифрой является то, что 54,3% сельских жителей и 50,3% всего населения не рассчитывают на оплату во время вынужденной остановки работы (см. рис. 9.11).

Таким образом, социальные гарантии для населения в целом и для сельских жителей реализованы примерно в равной мере, тогда как на сельских территориях созданы более благоприятные условия по всем видам социальной защиты для женщин, чем для мужчин. Об этом говорят следующие данные: о возможности взять отгул при необходимости заявляют 70,7% женщин и 60,7% мужчин (см. рис. 9.13) , в социальных гарантиях по уходу за ребенком уверены



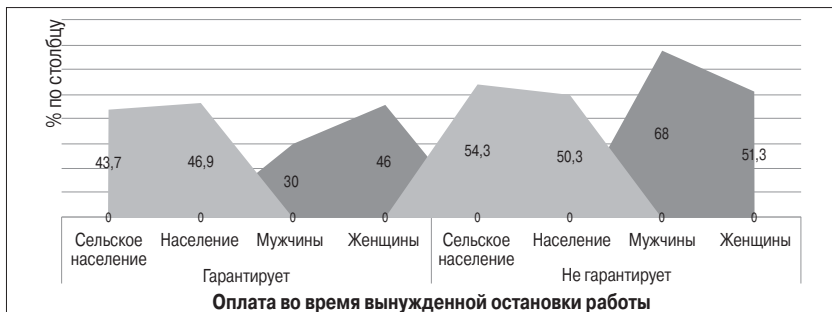
Источник: Прекариат-2020.

Рисунок 9.9. **Виды социальной защиты по месту работы**



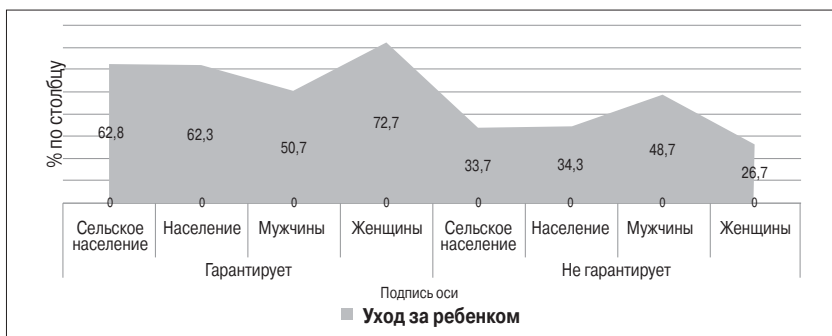
Источник: Прекариат-2020.

Рисунок 9.10. **Виды социальной защиты по месту работы**



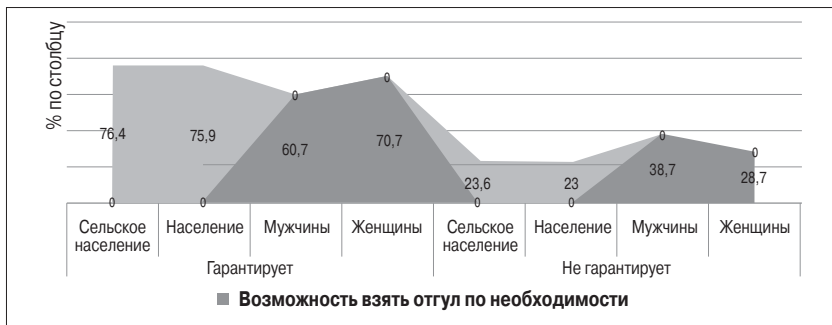
Источник: Прекариат-2020.

Рисунок 9.11. Виды социальной защиты по месту работы



Источник: Прекариат-2020.

Рисунок 9.12. Виды социальной защиты по месту работы



Источник: Прекариат-2020.

Рисунок 9.13. Виды социальной защиты по месту работы

72,7% женщин и 50,7% мужчин (см. рис. 9.12), на гарантии по оплате во время вынужденной остановки выражают надежду 46% женщин и лишь 30% мужчин (см. рис. 9.11), оплата отпуска гарантирована, по мнению опрошенных, для 76% женщин и 58,7% мужчин (см. рис. 9.10), а об оплате больничных листов заявляют 77,3% женщин и лишь 61,3% мужчин (см. рис. 9.9).

Проведенный гендерный анализ мнений по поводу видов социальной защиты по месту работы говорит о большей степени прекаризованности мужчин в сельской местности, чем женщин и, это закономерно отражает более оптимистичное социальное настроение по поводу тех обстоятельств, с которыми столкнулись люди в период пандемии.

## *Заключение*

Таким образом, социальное настроение как целостная форма жизненного ощущения, доминантная форма реально функционирующего общественного сознания и поведения всегда находится под воздействием реальных экономических, политических и духовных процессов. Нарастающее территориально-региональное неравенство, сокращение населения и гендерный дисбаланс есть определяющая среда для социальных настроений в сельской местности.

Гендерный анализ показывает ухудшение качества трудовых ресурсов сельских территорий в России, демографическое, территориальное сжатие сельского социума и присущую ему бедность. Продолжается депопуляция российского села на фоне старения сельского населения, а в сфере занятости – безработица и недоиспользование рабочей силы, снижение привлекательности сельского образа жизни. Продолжает нарастать гендерный дисбаланс сельского населения в молодежных возрастах, фиксируемый статистическими данными. Одной из причин оттока трудоспособных и фертильных женщин из сельской местности в город является, на наш взгляд, оптимизация социальной инфраструктуры сельских территорий как основы жизненного мира современного человека, важного смысла как с точки зрения трудовой занятости, так и возможностей и перспектив для детей в семьях.

Медицинские, экономические, политические, социально-демографические последствия пандемии *COVID-19* как катализаторы изменений социального самочувствия и настроения остаются актуальными для исследования. В условиях пандемии от работодателей требовались исполнение новых требований и правил чрезвычайной

ситуации, реагирование на кризис и сокращения. Сотрудники старались меньше рисковать и больше держались за свое рабочее место, были готовы перерабатывать и брать на себя дополнительные обязанности в условиях чрезвычайных мер, отказывались от социального пакета частично или полностью, соглашались работать удаленно. В ситуации пандемии *COVID-19* социальное настроение, сравнение позиций населения и сельских жителей, взглядов женщин и мужчин на происходящее показали не столько отличия в зависимости от места расположения, сколько более выявленный социальный оптимизм женщин, чем мужчин, выражающийся в большей степени удовлетворенности жизнью. Причина может скрываться в структуре занятости женщин в сельской местности, труд которых лишь у четверти женщин связан с сельским хозяйством и смежными отраслями (лесное хозяйство, охота, рыболовство, рыбоводство), а остальные заняты в социальной сфере, органах местного самоуправления. То есть структура занятости определяет позитивные ожидания в большей мере у женщин, чем у мужчин в связи с социальными гарантиями, которые исполняются в отношении работников, или на них работники возлагают свои надежды. Пандемия более очевидно показала недостаточную «подушку безопасности», к составляющим которой можно отнести слабую социальную защищенность, отсутствие финансовых накоплений, нестабильность в трудовых отношениях, ограничения возможностей профессионального развития и повышения квалификации, усиление тревожности и «хрупкость» личного и семейного будущего. Данные характеристики интегрально показательны для социального настроения как такового.

С 2020 г. пандемия по заболеваемости и ограничительным мерам социального взаимодействия по месту работы коснулась и фиксировалась прежде всего в крупных городах, но детерминировала неконтролируемые информационные потоки, зачастую деструктивные и агрессивные, влияя на чувства людей, которые имеют гендерные различия. Социальное настроение выражается как отрицательными эмоциями, так и более негативными общественно-политическими оценками сельских жителей.

## *Литература*

*Аверкиева К.В.* (2021). Пора валить в деревню. По материалам круглого стола на форуме «Устойчивое развитие сельских территорий» // Крестьяноведение. Т. 6. № 1. С. 189–196.

- Великий П.П., Бочарова Е.В.* (2012). Раскрестьянивание как индикатор деструктивной трансформации российской агросферы // Социологические исследования. № 1. С. 126–134.
- Данилов В.П.* (2011). История крестьянства России в XX веке. Избранные труды: в 2-х частях. М. Ч. 2.
- Женщины в экономике. Обзор международной и российской повестки департамента многостороннего экономического сотрудничества Мин-экономразвития России, апрель 2021. Архив автора.
- Милованова М.Ю.* (2021). Трудовые ресурсы сельских территорий / Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности. Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Весь Мир.
- Милованова М.Ю.* (2020). Женское предпринимательство в сельской местности: источники развития, поддержка семейного предпринимательства (по материалам круглого стола. Государственная дума ФС РФ, 10 февраля 2020 г.) / М.Ю. Милованова // Женщина в российском обществе. № 4. С. 27–36.
- Мищенко И.В.* (2016). Обеспеченность жильем сельских территорий: пространственный аспект / И.В. Мищенко, А.В. Мищенко // Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. № 43. С. 230–237.
- Отчет «О выполнении НИР по теме: “Проведение опроса и создание информационной базы по результатам исследования проблем занятости в российской экономике в трех сферах: промышленность, сельское хозяйство и наука”» (2020). Центр социального прогнозирования и маркетинга. М.
- Павлюкевич Р.В., Васютин И.А.* (2020). Динамика численности трудовых ресурсов в сельском хозяйстве Красноярского края в эпоху преобразований Н.С. Хрущева // Крестьяноведение. Т. 5. С. 131–141.
- Парыгин Б.Д.* (1966). Общественное настроение. М., Мысль.
- Семейное хозяйствование в жизненном пространстве современной деревни (2020) [монография] / Великий П.П., Шабанов В.Л. и др. Саратов: Издательство «Саратовский источник.
- Смыслы сельской жизни: Опыт социологического анализа (2016) / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М. Центр социального прогнозирования и маркетинга.
- Социально-демографический портрет России: По итогам Всероссийской переписи населения 2010 года (2012). М.: ИИЦ «Статистика России».
- Тощенко Ж.Т.* (1996). Социальное настроение / Ж.Т. Тощенко, С.В. Харченко. М.: Academia.
- Тощенко Ж.Т.* (2018). Глава 12. Жизненный мир сельских жителей: векторы изменений / Двадцать пять лет социальных трансформаций. М., С. 269–302.
- Тощенко Ж.Т.* (2016). Социология жизни. Монография. М.: ЮНИТИ–ДАНА.

- Фадеева Е.В., Великая Н.М., Белова Н.И. (2021). Социальное самочувствие россиян в период распространения коронавирусной инфекции // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». № 2. С. 58–71.
- Человеческий капитал сельских территорий: потенциал, проблемы, перспективы (2020). Монография / Подгорская С.В., Бахматова Г.А. Ростов н/Д.: ФГБНУ ФРАНЦ: Изд-во ООО «АзовПринт».



## **ГЛАВА 10. Жизненный мир врачей: социально-профессиональное положение и социальное самочувствие**

*И.А Полякова*

### *Введение*

Здравоохранение является одной из ключевых сфер жизни общества. От его состояния и отлаженности функционирования зависят показатели здоровья и продолжительность жизни населения. И особенное место в рационализации деятельности этой сферы принадлежат врачам как основному звену по осуществлению официальной социальной политики для реализации требований своего профессионального предназначения. В условиях глобальной трансформации приоритетов в вопросе охраны здоровья, видоизменились требования к их участию в организации оказания медицинской помощи населению. За последние годы российское здравоохранение подвергалось множественным преобразованиям и продолжает испытывать на себе последствия реформ и структурных изменений, которые, по оценкам ряда экспертов, принесли кардинальные изменения в деятельность всех медицинских работников, в том числе и врачей [Белова, 2020].

### *Состояние и тенденции развития современного российского здравоохранения*

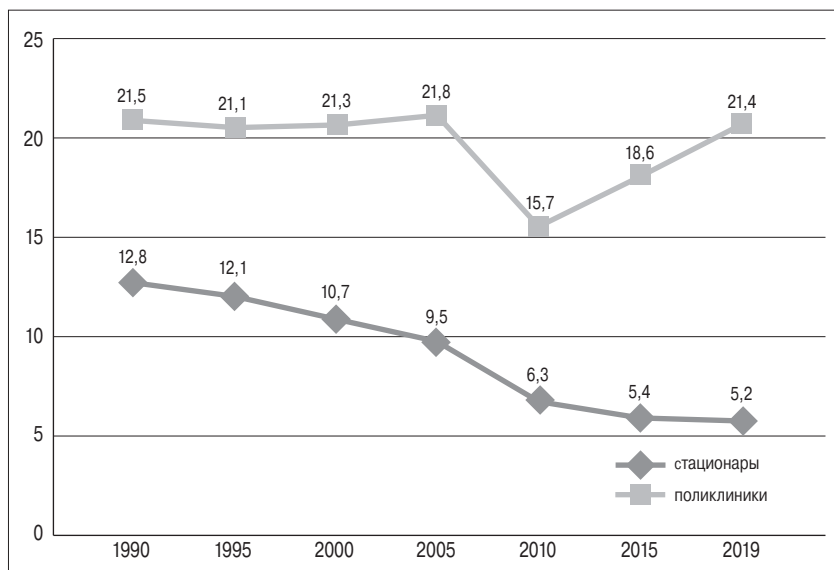
Одной из принципиально новых характеристик современного российского здравоохранения стал перенос приоритета оказания помощи со стационарной на поликлиническую. Это привело к сокращению объема финансовых потоков, направленных на поддержание больничных организаций, вследствие чего за последние 10 лет было ликвидировано более 200 тыс. коек: в 2010 г. их насчитывалось 1339,5 тыс., а к 2019 г. осталось 1124 тыс. коек<sup>1</sup>. Данные изменения не могли не сказаться на количестве больниц. Рассматривая изменение соотношения численности больничных и амбулаторных

---

<sup>1</sup> Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13721> (дата обращения: 03.12.2021).

организаций за тот же период, можно заметить сокращение количества стационаров с 6,3 тыс. в 2010 г. до 5,2 тыс. в 2019 г. и возрастание количества поликлинических организаций с 15,7 тыс. до 21,4 тыс. Тем не менее необходимо учитывать, что с 2010 г. изменилась методология учета филиалов амбулаторных учреждений: поликлиники, входящие в состав холдинга, учтены как отдельные организации. Можно утверждать, что увеличение числа поликлиник в России частично обусловлено новым подходом к их подсчету. Кроме того, при сравнении современных количественных показателей здравоохранения с таковыми в 1990 г., можно заметить, что при сокращении количества больниц и койко-мест практически в 2 раза число поликлиник только приближается к показателю 30-летней давности (рис. 10.1).

Что касается врачей, то, несмотря на некоторое увеличение их численности в 2019 г., по сравнению с 2015 г. (соответственно 714,1 тыс. и 673,4 тыс.), она все еще меньше, чем в 2010 г. (715,8 тыс.). Необходимо подчеркнуть, что изменение их численности отличается в бюджетном и коммерческом секторах здравоохранения: можно констатировать прирост медицинских кадров в частных учреждениях и их убыль в государственных [Белова, 2021]. Следует также ука-



Источник: Федеральная служба государственной статистики (Росстат) (URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13721>) (дата обращения: 03.12.2021).

Рисунок 10.1. Изменение численности медицинских организаций

зять, что в последние годы в организациях вне зависимости от формы собственности наблюдается увеличение численности специалистов в основном терапевтического профиля (преимущественно врачей общей практики и поликлинических терапевтов), на должностях которых имеют право трудиться выпускники медицинских вузов, еще не прошедшие ординатуру. Тем не менее, несмотря на существующую практику привлечения врачей в область оказания медицинской помощи населению, дефицит врачей в российском здравоохранении сохраняется, достигая в некоторых регионах 20%<sup>2</sup>. Кроме того, 87% российских врачей сообщили о дефиците медицинских кадров в своих медучреждениях и еще 70% полагают, что во время пандемии дефицит кадров в медицинских учреждениях только увеличился<sup>3</sup>.

Так как жизнь врачей не сводится только к сфере труда, то в данной главе даются описание и объяснение и других сфер их деятельности, что позволяет более полно и всесторонне представить их жизненный мир во всем многообразии.

### *Особенности трудовой деятельности российских врачей*

Сфера оказания медицинской помощи на протяжении своего существования остается, пожалуй, наиболее специфичной, что связано в первую очередь с ответственностью врачей за жизнь и здоровье других людей. Несомненно, характер отрасли сказывается на особенностях структуры занятости медицинских кадров. В связи с существующей тенденцией в российском здравоохранении, а именно, с увеличением доли частной медицины на рынке целесообразно сопоставить особенности трудовой деятельности врачей в зависимости от формы собственности основной организации трудоустройства. Сравнительный анализ проводится по индикаторам, сформулированным исследовательским коллективом РГГУ ранее: оформление труда (без договора или с договором не более чем на 1 год); несоответствие образования и квалификации работе; постоянные переработки (более 8 часов); подработка в своей или сторонней организации (регулярная или нерегулярная); зарплата «в конверте» (систематическая или иногда случающаяся); смена работы за последние 3 года

---

<sup>2</sup> Росстат назвал регионы с наибольшим дефицитом врачей. Официальный сайт РБК. URL: <https://www.rbc.ru/society/06/02/2020/5e39418c9a794713cb0a26bd> (дата обращения: 03.12.2021).

<sup>3</sup> Почти 90% врачей говорят о дефиците медицинских кадров. Официальный сайт Ведомости. URL: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2021/08/03/880561-defitsite-meditsinskih> (дата обращения: 31.10.2021).

более одного раза; невозможность влиять на решения в своей производственной организации [Тощенко, 2021; Прекариат-2020: 82–83].

Отметим, что в российском здравоохранении преобладает именно наемный труд, преимущественно на основании бессрочного договора, в то время как доля врачей, занимающихся частной практикой (в том числе индивидуальное предпринимательство и самозанятость), крайне низка [Белова, 2021]. В первую очередь это связано со спецификой труда в этой сфере и с особенностями российского законодательства относительно правил получения лицензии на право частной врачебной деятельности. По этому критерию врачи традиционно сохраняют принадлежность к государственной медицине.

Что касается трудовой мобильности, то сотрудники государственных медицинских организаций демонстрируют стабильность своего профессионального состояния. Большая часть врачей (85%) в бюджетных учреждениях утверждала, что не меняли место работы за последние 3 года. Врачи частных учреждений, в свою очередь, оказались более склонны к смене места трудоустройства: почти треть из них сменили место работы за последние 3 года. Однако можно утверждать, что в целом трудовая мобильность в профессиональной группе снижена. Сложившейся ситуации может иметь ряд оснований, делающих стабильную занятость более предпочтительной во врачебном сообществе. Ряд авторов утверждают, что постоянное трудоустройство способствует повышению профессионализма, связанного со сравнительно долгим циклом накопления социального и человеческого капитала [Коленникова, 2020]. Тем не менее можно выделить и другие причины, свидетельствующие о склонности врачей к сохранению места трудоустройства. В первую очередь мы подразумеваем сформировавшийся поток пациентов, предпочитающих лечиться у «своего» врача, у которого также формируется собственная ответственность за «постоянных» пациентов. Полагаем, что данный фактор в большей степени распространен именно в амбулаторных организациях. Что касается стационарного звена, то весомую роль может играть уверенность в профессионализме коллег, к которым врач может обратиться за консультацией в вопросах комплексного многопрофильного лечения либо по поводу собственного состояния здоровья или здоровья родственников. Нельзя также исключать влияние сокращения ставок специалистов узкого профиля и в целом так называемой оптимизации российского здравоохранения.

Ряд исследователей полагает, что современное состояние сферы оказания медицинской помощи не только создает условия для совместительства в медицинской профессии, но и активно подталки-

вает врачей к вторичной занятости. Среди наиболее значимых факторов можно выделить сравнительно низкую оплату труда, а также так называемую политику искусственного раздувания штата, при которой создаются новые ставки при невозможности их замещения новыми людьми [Шейман, Шевский, 2015]. Данные наших исследований подтверждают, что среди врачей распространена вторичная занятость. Больше половины (56,6%) респондентов в государственных учреждениях и более чем три четверти (78%) в частных указали, что вынуждены подрабатывать «на стороне» на постоянной основе или время от времени. На распространенность совместительства в этой профессиональной группе указывает распределение ответов на вопрос о дополнительных источниках доходов. Так, почти треть (31,7%) специалистов в государственных учреждениях и половина в частных указали, что получают деньги за работу по совместительству, что является самым распространенным вариантом ответа, после заработной платы по основному месту работы. Кроме того, более трети врачей (37%) вынуждены работать на 1,5 ставки, и еще 30% работают на 2 ставки или более<sup>4</sup>. Можно утверждать, что в данном контексте имеют место не только официально оформленное совместительство, но и переработки и сверхзанятость, не оформленная юридически [Белова, 2021].

Говоря о практиках, незакрепленных в нормативно-правовых актах, необходимо рассмотреть такой аспект, как неформальные платежи. Исходя из результатов исследования, половине врачей в коммерческих клиниках иногда приходится получать деньги за труд «в конверте». В бюджетных организациях подобная практика не столь распространена: 76,6% опрошенных никогда с этим не сталкивались. Вероятно, преобладание коммерческого сектора в реализации подобных практик связано со стремлением владельцев клиник скрыть часть доходов организации, тем самым сократив налоги, что, безусловно, влечет за собой разделение зарплат врачей на легальную часть и теневую («в конверте»). Тем не менее нельзя исключать вероятность смещения результатов, вызванного неверным толкованием вопроса: часть респондентов могли подразумевать взятки или «благодарность» под «деньгами в конверте за труд».

На основании вышеизложенного можно выделить ряд типичных черт занятости врачей в государственных и частных учреждениях. В абсолютном большинстве случаев это стабильный труд в одной

---

<sup>4</sup> Почти 90% врачей говорят о дефиците медицинских кадров. Официальный сайт Ведомости. URL: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2021/08/03/880561-defitsite-meditsinskih> (дата обращения: 31.10.2021).

организации на протяжении длительного времени. Однако врачи все же обладают некоторыми чертами прекарности, которые могут быть сильнее или слабее выражены в зависимости от формы собственности учреждения.

В профессиональной группе в целом распространены сверхзанятость, внутреннее совместительство, вторичная занятость; все же необходимо подчеркнуть, что именно в частных организациях это становится массовым явлением. Кроме того, именно в коммерческом секторе получили распространение неформальные платежи за труд и «серая» зарплата. Так, неформальные платежи и «теневая» оплата труда в основном встречаются в частных клиниках, а невозможность влиять на решения руководства — в государственных.

### *Возможности участия российских врачей в принятии решений*

Для врачей, как одной из ответственных профессий, очень важна, с одной стороны, самостоятельность в организации своей профессиональной деятельности, а с другой — их постоянное участие в коллективной работе всего учреждения. Данные о роли врача и его участии в принятии управленческих решений показывают, что больше половины (53,3%) сотрудников, занятых в госучреждении, не могут влиять на принятие решений в своей организации. Чуть реже об этом говорят сотрудники частного сектора, однако таких все же немало (46%). Можно утверждать, что медицинское сообщество до сих пор воспроизводит такие черты строгой дисциплинарности, как четкая иерархичность, выраженная в отношениях власти и подчинения, и распределение обязанностей внутри организации (управляющее звено чаще всего не практикует лечение, врачи не участвуют в управлении). Безусловно, такая форма организации работы медицинского учреждения продиктована в первую очередь особенностями исторического развития клиники и медицинского взгляда на болезнь [Фуко, 1998]. Необходимо подчеркнуть, что в пределах своей организации врач может участвовать не только в реализации непосредственно управленческих решений. При анализе полномочий врачей в данном вопросе нельзя недооценивать и степень свободы профессионала в определении тактики обследования и лечения пациента. Можно утверждать, что свобода современного врача в принятии самостоятельных решений относительно ведения пациента, его лечения, профилактики заболеваний и прочего существенно ограничена [Мансуров, 2004]. Основными сдерживающими механизмами в данном

случае являются утвержденные стандарты оказания медицинской помощи, четко регламентирующие спектр манипуляций и назначений, а также особенности организации труда врачей и финансирования медицинских учреждений.

Тем не менее, сравнивая уровень полномочий и возможностей влияния в разных сферах общественной жизни, можно утверждать, что показатели участия врачей в принятии решений наиболее высоки именно по месту занятости. Близкое распределение ответов мы можем зафиксировать в области принятия решений по месту жительства. Что касается влиятельности мнения врачей в принятии решений на других уровнях (городском, областном и государственном), то респонденты уверены, что не могут как-либо участвовать и/или влиять на принятие решений (см. табл. 10.1). Схожее распределение ответов наблюдается у работников науки и преподавателей высшей школы, в то время как подавляющее большинство опрошенных медсестер и фельдшеров (71,8%) заявили, что не могут влиять на принятие решений ни в своей организации, ни по месту жительства. Исходя из этого, можно утверждать, что возможности участия в управлении зависят не от сферы занятости, а от уровня образования, а соответственно, статуса человека. Все же влияние на принятие решений на уровне города и выше по-прежнему остается элитарным и недоступным для большинства профессиональных групп.

Таблица 10.1

**Можете ли Вы влиять на принятие важных решений?**  
(в % к числу опрошенных)

Формы участия	Могут влиять в полной мере	Могут влиять в ебольшой мере	Не могут влиять	Затруднились ответить
Принятие государственных решений в стране	0,3	7,2	85,9	6,6
Принятие решений республиканской, краевой, областной властью	0,3	6,6	86,6	6,6
Принятие решений городской (районной) властью	0,7	11,0	81,0	7,2
Принятие решений в Вашей производственной организации	6,9	35,2	52,1	5,9
Принятие решений по месту жительства (ЖКХ, благоустройство...)	4,8	32,8	55,5	6,9

Источник: Прекариат-2021.

Что касается участия в политической и общественной жизни в целом, важно указать, что медицинское сообщество проявляет достаточно пассивную позицию в этом вопросе. Например, лишь треть (33,4%) опрошенных нами врачей состоят в профсоюзе, в то время как подавляющее большинство (60,3%) не состоят ни в одной общественной организации. Уровень участия в политической жизни, как и интерес врачей к политике в целом, также достаточно невысок. О постоянном интересе к политическим событиям сообщили лишь 15,5% респондентов, а почти половина (46,2%) проявляют интерес только к отдельным политическим событиям, более трети врачей (35,2%) не интересуются политикой вообще. Что касается непосредственного участия в общественно-политической жизни, то почти треть опрошенных (32,8%) не участвовали ни в одном из недавних событий и чуть меньше половины приняли участие в голосовании по поправкам в Конституцию (46,6%) и в выборах в региональные и местные органы власти (49,3%). Необходимо указать, что, несмотря на выявленную социально-политическую пассивность врачей, они все же более активны, чем медицинские сестры и фельдшеры. Если же сравнивать с такими сферами занятости, как наука и образование, то уровень активности работников сопоставим (см. табл. 10.2).

Таблица 10.2

**Социально-политическая активность респондентов**  
(в % к числу опрошенных)

Формы политической активности	Степень активности	Врачи	Медицинские сестры	Наука	Образование
Интерес к политике	Не интересуются	35,2	48,2	26,3	24,8
	Интересуются постоянно	15,5	6,4	26,7	20,8
Участие в формах общественно-политической жизни	Ни в каких не участвовали	32,8	36,4	30	34,8
Членство в общественных организациях	Ни в одной не состоят	60,3	70	66	55,8
	Профсоюз	33,4	26,4	23	30

Источники: Прекариат-2021; Прекариат-2020.



*Социальное благополучие и самочувствие российских врачей*

Для современной социологии исследование социального благополучия и самочувствия социальных групп и общества в целом представляет собой важную задачу. В том числе это связано с тем, что их состояние во многом демонстрирует степень эффективности социальной политики и одобрения принимаемых политических решений [Чугуенко, 2013]. Что касается западных авторов, занимающихся этим проблемным полем (Э. Кэмпбелл, Ф. Андрус, С. Вити), то чаще в их работах можно встретить термины «субъективное благополучие», «восприятие качества жизни» [Осинский, Батуева, 2015]. Тем не менее по-прежнему существуют разные взгляды на критерии их определения.

Применительно к социальному благополучию мы имеем в виду оплату труда, соблюдение и доступность социальных гарантий, оценку справедливости оплаты труда. В основе анализа социального самочувствия российских врачей легли такие критерии, как удовлетворенность профессией и трудовой деятельностью, а также удовлетворенность жизнью в целом.

Говоря о том, что для врачей наиболее важно в работе, необходимо подчеркнуть, что как для сотрудников государственных учреждений, так и для сотрудников частных организаций на первом месте оказывается оплата труда – 70,8% и 56% соответственно (см. табл. 10.3).

Таблица 10.3

**Что для Вас наиболее важно в работе, которой Вы заняты?***(в % к числу опрошенных)*

<b>Условия и факторы труда</b>	<b>Государственное учреждение</b>	<b>Частное учреждение</b>
Оплата труда	70,8	56,0
Чтобы работа была интересной по своему содержанию	42,5	24,0
Условия труда	52,5	36,0
Полезность работы для общества	40,8	14,0
Организация труда	28,3	22,0
Близость работы к месту жительства	20,8	10,0
Возможность быть в коллективе	10,4	8,0
Возможность занимать определенное положение в обществе	9,2	16,0
В работе все важно для меня	12,5	34,0
Затруднились ответить	0,8	2,0

Источники: Прекариат-2021.

Можно утверждать, что у сотрудников государственных и частных учреждений совершенно разный спектр проблем, которые их волнуют по месту работы. В бюджетных организациях врачей преимущественно волнуют аспекты, связанные с финансовой составляющей: низкая оплата труда (40%) и неясность в оплате труда (22%). Помимо проблем оплаты, врачи из государственных учреждений сравнительно часто обращают внимание на плохую организацию труда (23%) и плохие условия труда (21%), в то время как в частном секторе эти проблемы не столь актуальны: 14% и 4% соответственно. Следует указать, что низкая оплата труда, хотя и в меньшей степени, чем в бюджетных учреждениях, но все же беспокоит 24% врачей, занятых в коммерческой организации. Кроме того, в частных клиниках врачи достаточно часто опасаются потерять место работы – 20% опрошенных, в то время как в государственном секторе об этом заявили менее десятой части опрошенных (8%). Подобная разница потенциально может иметь два объяснения. Врачи в бюджетных организациях настолько не удовлетворены своим местом работы и профессиональной деятельностью, что увольнение не станет для них столь травмирующим событием. Вероятно и то, что проблема текучести кадров в коммерческих учреждениях более актуальна, что делает опасения потери работы небеспопеченными. Вторая гипотеза косвенно подтверждается данными о более частой смене места работы среди врачей в частном секторе.

Исходя из представленных результатов, можно утверждать, что финансовые вопросы являются не только определяющим фактором в оценке врачами своего места работы, но и основной проблемой, которая их волнует по месту занятости. Рассматривая экономическую составляющую профессиональной деятельности, необходимо подчеркнуть, что большинство врачей, работающих как в государственной (42,5%), так и в частной организации (46%), считают, что их труд не всегда оплачивается справедливо. Однако в бюджетных организациях больше трети (38,7%) сотрудников говорят о несправедливой оплате труда и лишь десятая часть – о справедливой. В коммерческом секторе, в свою очередь, разница между этими вариантами ответов сглажена: 26% говорят о справедливой оплате труда и 20% – о несправедливой.

В вопросах изменений материального положения большинство (42%) сотрудников частного сектора утверждают, что оно стало лучше, чуть меньше говорят об отсутствии изменений (40%). В государственных учреждениях почти одинаковое количество врачей заявило об улучшении (26,6%) и ухудшении (22,9%) материального положения, однако половина все же полагает, что ничего не изменилось.

В целом, большинство врачей, работающих как в государственной (46,6%), так и в частной (58%) организации, отметили, что живут в достатке. Однако 43,3% сотрудников бюджетных организаций поделились, что их заработка хватает в основном на еду и одежду, а на остальном приходится экономить. Среди врачей частного сектора таких чуть больше четверти. Можно утверждать, что среди сотрудников госучреждений существует определенное разделение врачей на две основные примерно равные группы: привилегированную, с более высоким достатком, и экономически ущемленную. Вероятно, в распределении по данному вопросу сыграли роль «ковидные» доплаты работникам и/или их специализация (хирургия, врачи общей практики и т.д.). Более того, почти четверть (22,5%) врачей в государственных учреждениях и около пятой части (18%) в частных, планируют найти новые источники повышения своего дохода. В первую очередь, это свидетельствует о низком доходе специалистов с высшим медицинским образованием, что, вкупе с важностью уровня заработной платы для врачей и с без того распространенной вторичной занятостью в этой профессиональной среде, не может не вызывать опасений.

Уровень закредитованности также свидетельствует о финансовом положении профессиональной группы. Что касается врачей из государственных организаций, то они берут больше кредитных обязательств, чем их коллеги из частных организаций. Среди сотрудников бюджетных учреждений чуть более трети (38,9%) не имеют кредитов, в то время как в коммерческом секторе таких больше половины. Более того, в частных учреждениях врачи преимущественно говорят о наличии у них кредитной карты, чем о прочих кредитных обязательствах. В государственном же секторе примерно одинаково часто врачи указывают на обладание кредитной картой (19,1%) и имеющийся потребительский кредит (19,4%), также у 17,6% есть ипотека. Бóльшая закредитованность врачей государственных учреждений, на наш взгляд, может быть вызвана более низким уровнем дохода по основному месту работы, из-за чего они не могут себе позволить приобретение некоторых товаров без займа. Тем не менее наличие кредитных обязательств указывает на стабильность и гарантированность дохода, обеспечивающего своевременное закрытие кредита. Таким образом, финансовое положение врачей можно охарактеризовать как невысокое, но стабильное.

Несмотря на трудности и описанные выше особенности профессиональной деятельности, абсолютное большинство врачей уверены, что выбрали правильную специальность. Безусловно, это обусловлено так называемым «помогающим» характером врачебной

деятельности и наиболее распространенной изначальной мотивацией абитуриентов медицинского вуза – помогать людям [Алексеевко, Гайворонская, Дробот, 2020]. Однако что касается удовлетворенности именно работой, то большая часть респондентов оказались «скорее удовлетворены». Стоит отметить, что в частных учреждениях доля полностью удовлетворенных в 2 раза выше, чем в государственных – 32% против 14,5%. Сотрудники же бюджетных организаций чаще «скорее не удовлетворены» (см. табл. 10.4). Следует также отметить, что врачи в коммерческих организациях значительно реже, чем бюджетники определяют как «важные для себя» содержательные черты работы (полезность работы для общества, интересность труда по содержанию). В большей степени их интересуют условия труда. Примечательно, что сотрудники платных клиник чаще, чем «бюджетники», говорят о том, что место работы дает им возможность занимать определенное положение в обществе.

Что касается субъективных оценок собственной жизни, то большинство (44%) сотрудников частных учреждений полностью удовлетворены своей жизнью, чуть меньшее (42%) количество скорее удовлетворенных. В государственных организациях, напротив: больше половины (52%) частично удовлетворены и треть (33,3%) удовлетворены полностью. Более того, в коммерческих организациях почти в 2 раза больше доля тех, кто удовлетворен своим настоящим: 40% против 23,3%. У сотрудников государственного сектора главным образом доминирует негативное эмоционально-психологическое состояние, что выражается в распространенных чувствах несправедливости (23,3%), беспомощности (22,9%), страха перед будущим (20,4%). Тем не менее в частных учреждениях чувство беспомощности тоже достаточно распространено – его отметили 20% респондентов (см. табл. 10.5).

Таблица 10.4

**Насколько Вы удовлетворены своей работой? (в % к числу опрошенных)**

Степень удовлетворенности	Государственное учреждение	Частная организация
Удовлетворены	14,58	32,00
Скорее удовлетворены	56,25	48,00
Скорее не удовлетворены	21,67	16,00
Не удовлетворены	2,92	0
Затруднились ответить	4,58	4,00

Источник: Прекариат-2021.

Таблица 10.5

**Какие чувства Вы испытываете в последнее время?**  
(в % к числу опрошенных)

Варианты чувств	Государственное учреждение	Частная организация
Уверенность в своем будущем	7,9	14,0
Удовлетворены настоящим	23,3	40,0
Страх перед будущим	20,4	16,0
Беспомощность, невозможность повлиять на происходящее	22,9	20,0
Чувство несправедливости	23,3	14,0
Чувство, что так жить дальше нельзя	12,1	4,0
Стыд за нынешнее состояние своей страны	16,3	18,0
Затруднились ответить	12,5	8,0

Источник: Прекариат-2021

Следует указать, что больше половины врачей (55,9%) утверждают, что их жизнь за последние 3 года не изменилась. Такой же точки зрения придерживаются преподаватели высшей школы (52,5%), занятые в сфере науки (50%) и средний медицинский персонал (52,7%). Учитывая события последних лет, связанные с пандемией и мерами по ее сдерживанию, можно предположить, что стабильность жизни, которую продемонстрировали наши респонденты, связана с тем, что произошедшие изменения носили преимущественно «качественный» или «сущностной» характер, но при этом не сказались на общем уровне жизни. Примечательно, что разница в доле тех, кто указал, что его жизнь улучшилась или ухудшилась, сильнее выражена в частных учреждениях, где больше четверти опрошенных (26%) все же говорят о позитивных изменениях и лишь 16% — о негативных. В государственных учреждениях, в свою очередь, почти одинаковое количество врачей заявило об улучшении (20,4%) и ухудшении (21,2%) жизни.

### *Влияние пандемии коронавируса*

В контексте изменений условий жизни нельзя обойти вниманием влияние пандемии коронавируса, которая не могла не сказаться на профессиональной деятельности врачей и их социальном самочувствии. Несмотря на то что большая часть врачей полагает, что их в ближайшее время не отправят в неоплачиваемый отпуск, почти

четверть респондентов в частных клиниках убеждены, что это может с ними произойти. Схожее распределение ответов наблюдается в вопросе уменьшения заработной платы. Вероятно, подобные опасения вызваны мерами по предотвращению распространения вируса, согласно которым отделениям и клиникам, не предназначенным для оказания экстренной помощи, было рекомендовано временно приостановить работу. В то же время проблема перевода больницы в статус «ковидной» в большей степени беспокоит сотрудников государственных учреждений: более трети (37%) поделились, что это уже произошло или может случиться в ближайшем будущем (см. табл. 10.6). В целом же, можно утверждать, что врачебное сообщество достаточно спокойно настроено в отношении вероятных изменений труда: по каждому пункту абсолютное большинство демонстрирует уверенность в том, что проблема обойдет их стороной.

Таблица 10.6

**Влияние коронавируса на трудовую деятельность врачей**  
(в % к числу опрошенных)

Формы ограничения трудовой деятельности	Формы собственности	Это может случиться в ближайшее время	Это произошло и/или происходит	Этого не случится в ближайшее время	Затруднились ответить
Отправление в неоплачиваемый отпуск	Государственная	10,00	5,42	78,75	5,83
	Частная	24,00	—	68,00	8,00
Уменьшение («урезание») заработной платы	Государственная	17,08	7,50	66,67	8,75
	Частная	26,00	6,00	54,00	14,00
Увольнения, сокращение штатов	Государственная	9,17	8,75	74,58	7,50
	Частная	8,00	6,00	68,00	18,00
Перевод больницы/стационара в статус «ковидный госпиталь»	Государственная	19,17	17,92	56,25	6,67
	Частная	10,00	8,00	54,00	28,00

Источник: Прекариат-2021.

Безусловно, эпидемиологическая ситуация оказала влияние на трудовое положение и социальное самочувствие врачей, в первую очередь это относится к специалистам, направленным в «красную зону». Однако ошибочно было бы полагать, что пандемия не оказала влияние на врачей, оставшихся в своих отделениях. В том числе возросшая нагрузка вследствие перевода части коллег на работу

с ковидом не могла не сказаться на утомляемости специалистов и их общем отношении к работе и социальном самочувствии. Так, больше четверти врачей и в «красных» (27,7%) и в «зеленых» (25,2%) зонах «часто думают об увольнении» из-за усталости и перегрузок либо «близки к этому»<sup>5</sup>.

## *Заключение*

Подводя общий итог проведенному анализу, можно сделать вывод, что, несмотря на внешнюю стабильность врачебной профессиональной группы и на общую высокую оценку собственной жизни, обнаруживаются подтверждения существования латентных процессов, оказывающих негативное влияние на социальное самочувствие и трудовое положение врачей. Это подтверждается наличием у медицинских специалистов черт precarious занятости, а также распространённостью пессимистичных настроений и превалированием отрицательного спектра чувств. Следует также указать, что пандемия коронавируса во многом обострила уже существующие проблемы врачей, но при этом не привела к появлению принципиально новых тенденций в профессиональной деятельности и социальном самочувствии профессиональной группы.

## *Литература*

- Алексеевко С.Н., Гайворонская Т.В., Дробот Н.Н.* (2020). Мотивация обучения в вузе – формирование готовности студентов-медиков к профессиональной деятельности // Современные проблемы науки и образования. № 3. [Электронный ресурс] URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=29690> (дата обращения: 06.01.2022). DOI: 10.17513/spno.29690
- Белова Н.И., Диманс С.Л., Левичева В.Ф.* (2020). Современная российская медицина: новые риски и вызовы: Монография / Белова Н.И., Диманс С.Л., Левичева В.Ф. [и др.]; отв. ред. В.Н. Шевченко. Ин-т «Справедливый мир». М.: Ключ-С.
- Белова Н.И.* (2021). Прекарность в сфере здравоохранения / Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности: Монография / Анисимов Р.И., Белова Н.И., Буланова М.Б. [и др.]; отв. ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Весь Мир.
- Коленникова О.А.* (2020). Факторы потенциальной текучести врачебного персонала // Здоровье мегаполиса. № 1 (2). С. 59–67.

---

<sup>5</sup> Медицина просит помощи. Официальный сайт Коммерсантъ. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5060180> (дата обращения: 10.01.2022).

- Мансуров В.А., Юрченко О.В.* (2004). Перспективы профессионализации российских врачей в реформирующемся обществе // Россия реформирующаяся. С. 61–80.
- Осинский И.И., Батуева З.А.* (2015). Социальное самочувствие: понятие, факторы формирования и показатели измерения // Вестник Бурятского государственного университета. Вып. 14. Философия, социология, политология, культурология. С. 38–45.
- Прекариат: становление нового класса (2020) / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга.
- Тощенко Ж.Т.* (2021). Общие и специфические критерии precarious занятости / Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности: Монография / Анисимов Р.И., Белова Н.И., Буланова М.Б. [и др.]; отв. ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Весь Мир.
- Фуко М.* (1998). Рождение клиники. Археология взгляда медика. М.: Смысл.
- Чугуенко В.М., Бобкова Е.М.* (2013). Новые тенденции в исследовании социального самочувствия населения // Социологические исследования. № 1. С. 16–24.
- Шейман И.М., Шевский В.И.* (2015). Кадровая политика в здравоохранении: сравнительный анализ российской и международной практики // Вопросы государственного и муниципального управления. № 1. С. 143–167.



# Часть III. ОСОБЕННЫЕ ГРАНИ ТРУДА И ЖИЗНИ ПРЕКАРИАТА

## ГЛАВА 11. Бедность и прекарность: общее и особенное

*Д.А. Лиферов*

### *Введение*

Бедность — это сложный социальный феномен, однозначно устоявшейся трактовки которого в науке нет. Он является предметом многолетних дискуссий, как в научных кругах, так и на политической арене, поэтому важность определения, ограничения и выявления бедности и впоследствии борьбы с ней стоит на первом месте в повестке международных организаций и многих национальных правительств.

Жизнь бедных отличается от жизни остальных социальных общностей тем, что они находятся в более уязвленном положении, не могут удовлетворить в достаточной мере основные потребности и первоочередные нужды, что отражается на качестве их жизни, удовлетворенности ею, здоровье и проводимом досуге.

Уязвленное социальное положение бедных во многом коррелирует с понятием прекариат — «формирующимся классом, который, с одной стороны, олицетворяет социальные слои, обладающие профессиональными знаниями, квалификацией, опытом и стремящиеся построить рациональные отношения с обществом и государством, с другой стороны, это быстро растущий слой работников нестабильного социального положения с неопределенной, флексибельной (гибкой) степенью занятости, с неустойчивыми формами распределения прибавочного продукта и произвольной оплатой труда» [Тощенко, 2020: 60]. Кроме того, прекариат полностью или частично ограничен в социально-трудовых правах и в социальной защите, что ведет к потере перспектив публичной и приватной жизни.

Вместе с тем между этими понятиями имеются различия, для определения которых осуществляется сравнительный анализ этих двух социальных общностей — бедных и прекариев как находящихся в депривированном состоянии. При этом основной вопрос в интерпретации бедности ставится при его операционализации — кого считать бедным.

## Основные трактовки бедности и ее корреляция с прекарной занятостью

В современной науке сложились три подхода к определению бедности: абсолютный, относительный и субъективный. В то же время в настоящий момент предпринимаются попытки объединить разные подходы в один многомерный для более точного измерения бедности. Остановимся на этом подробнее.

*Абсолютный подход* базируется на таком показателе бедности, который определяется минимальной потребительской корзиной. Следуя этому подходу, те, чьи доходы и собственные ресурсы не превышают эту стоимость, считаются бедными [Овчарова, 2009: 11]. По данным Федеральной службы государственной статистики, в 2020 г. 17,8 млн человек находились за чертой бедности, или 12,1% от общего числа населения [Численность населения...]. Для вычисления крайней бедности в мире используется показатель, разработанный Всемирным банком. В данный момент показатель крайней бедности равен 1,90 долл. США [Обновленные сведения...]. Уровень крайней бедности в мире на 2017 г. составлял 9,3% [Poverty headcount ratio..., 2022].

*Относительный подход* рассматривается в двух вариациях: в монетарном и немонетарном (депривационном). При монетарном подходе бедными считаются те, чьи доходы лежат ниже 40–60% медианы среднедушевых доходов населения. В России начиная с 2021 г. величина прожиточного минимума определяется в размере 44,2% от значения медианы среднедушевого дохода. В III квартале 2021 г. доходы 16 млн человек находились ниже границы бедности [О значении границ бедности..., 2021]. Этот подход также распространен в европейских странах, где за стандарт был принят уровень 60% от медианного национального эквивалентного дохода. По таким расчетам 17,1% жителей ЕС находятся на грани бедности (“at risk of poverty”). Наибольшее количество людей, находящиеся на грани бедности, проживают в Болгарии (23,8%), Румынии (23,4%), Латвии (22,9%, данные за 2019 г.), Испании (21,0%), Эстонии (20,7%) и Италии (20,1%, данные за 2019 г.) [Living conditions in Europe..., 2021]. Второй – собственно социологический, или депривационный – исходит из того, что бедные – это те люди, которые испытывают определенные лишения, которые формируют их образ жизни и значительно его ухудшают. В России, согласно депривационному подходу, в 2016 г. доля таких людей составляла 14,3% от всего населения [см. О совершенствовании методологических положений...]. На 2020 г. в Европейском союзе 27,6 млн человек было материально и социально депривировано [Living conditions in Europe..., 2021].

Есть и третий, *субъективный* подход, при котором люди сами оценивают свое материальное положение и социальный статус или идентифицируют себя как бедные. В России, по данным ФОМ, на конец 2020 г. 33% опрошенных назвали себя бедными [Бедность..., 2021].

При использовании того или иного метода, каждый из которых имеет собственные теоретические и методологические основания, исследователь получает «многоликую», гетерогенную бедность, состоящую из отличных друг от друга социально-демографических групп. Это достоверно отражено в ряде российских исследований современной бедности в России [Тихонова, Слободенюк, 2014].

Для сравнительного анализа бедности и прекариата уделим внимание второму понятию, который, на наш взгляд, соответствует требованиям социологического знания. Исследования прекариата возникли в научном дискурсе относительно недавно, в начале 2000-х годов, когда в полной мере проявились последствия глобализации и превалирования неолиберальной экономики [Шкаратан и др., 2015]. Эта научная концепция разрабатывается в рамках социально-классовой структуры современного общества, где базовой характеристикой является занятость человека. Из-за быстро трансформирующихся технологий, влекущих за собой изменения в экономике и производстве, меняются и трудовые отношения, которые, с одной стороны, становятся более гибкими, а с другой – высвобождают часть рабочей силы, не находящей себе места в современном обществе.

В этом смысле обобщающей характеристикой прекариата является неустойчивая, негарантированная, неформальная занятость [Тощенко, 2020: 66]. При этом в наиболее прекаризированном положении находятся те работники, которые не заключили официальный трудовой договор.

Следуя депривационному подходу, выделим ряд лишений, на основе которых формируется группа бедных. В исследованиях одним из таких лишений является «недоступность качественных рабочих мест, то есть работа на таких рабочих местах, где низкая зарплата сопровождается отсутствием предусмотренных законодательством РФ базовых социальных гарантий (оплаты отпуска, больничного листа, декретного отпуска и т.п.)» [Тихонова, Слободенюк, 2014]. Это лишение характеризует прекаризацию трудовой занятости. Следовательно, может повыситься значимость этого признака при формировании группы прекаризованных бедных.

При сравнении относительной и субъективной бедности исследователи приходят к тому, что, *во-первых*, субъективно бедные работники чаще не оформлены по ТК РФ, а, *во-вторых*, их права в прин-

ципе чаще нарушаются [Слободенюк, 2019]. Поэтому и субъективная оценка как своего социального статуса, так и материального положения может находиться под влиянием прекаризации. Так, по данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ-ВШЭ /RLMS-HSE), 20,2% тех, кто поставил себя на первое и второе место по субъективному восприятию своего положения (нищий-богатый), не имеют трудового договора, при 8,2% тех, кто оформлен официально<sup>1</sup>. Таким образом, взаимосвязь прекарности и бедности будет «конструироваться» в зависимости от выбранного подхода к определению бедности.

На основе данных исследования «Прекариат-2018» была выделена группа бедных по относительному подходу в его монетарном виде. Вопрос задавался следующим образом: «Каков примерный среднемесячный доход на каждого члена Вашей семьи? В доход включаются все виды доходов и исключаются выплачиваемые алименты и налоги. Для расчета необходимо просуммировать все доходы членов семьи и разделить их на общее число членов семьи, включая детей». Этот вопрос дает картину в упрощенном виде, однако, как пишет Н.Е.Тихонова, он отражает «суть и особенности проявления в России такого феномена, как бедность... для нас особое значение имело именно восприятие людьми размера своих доходов, прямо влияющее на их самосознание и идентичности, а, в конечном счете, — и на их “социальные действия”» [Тихонова, Слободенюк, 2014].

Изначально группа бедных рассчитывалась, как 0,6 медианы от среднемесячного дохода на каждого члена семьи по выборке в целом. Так, бедными оказались 15,2% опрошенных, но произошло смещение в сторону сельских жителей из-за более высокой медианы среднемесячного дохода. Для улучшения и более точного «схватывания» бедности мы взяли 0,6 медианы от дохода по каждому типу населенного пункта, что привело к тому, что доля бедных сократилась до 13,6%. Второй вариант основан на исследовании моделей доходной стратификации [Модель доходной стратификации..., 2018: 281–282]. Действительно, профиль бедности изменился: с сельского и аграрного (с 34,6% до 22,1%) на более равномерный и городской образ (в крупном городе — с 16,5% до 29,4%). Вторая вариант стал лучше улавливать негативное отношение, например, удовлетворенность жизнью в ответах респондентов упала с 29,1% до 24,5%.

Для дополнительного сравнения и верификации получаемых результатов мы использовали данные РМЭЗ-ВШЭ. Выделение груп-

---

<sup>1</sup> Источник: расчеты автора по данным РМЭЗ НИУ ВШЭ, волна 28-я, 2019 г. [Российский мониторинг...].

пы бедных проходило подобным образом, что и на данных РГГУ. Нужно подчеркнуть, что мы сравниваем две отличных по своему построению группы бедных. Построение основывалось на вопросе: «Попробуйте вспомнить, сколько всего денег в течение последних 30 дней Вы лично получили. Пожалуйста, посчитайте всё: зарплату, пенсии, премии, прибыли, пособия, материальную помощь, случайные заработки и другие денежные поступления, в том числе и в валюте, но валюту переведите в рубли». Далее мы отбирали респондентов, чей доход лежал ниже 0,6 медианы по типу населенного пункта, в котором они проживают (областной центр, город, поселок городского типа, село). Затем исключали тех, кто не имел на момент проведения интервью трудовой занятости. Сделали мы это на втором этапе, потому что так мы находим людей с наиболее низким доходом даже по сравнению с неработающими и это компенсирует неучет размера домохозяйства и работающих его членов. Так, всего доля бедных составила 22,5% (валидный показатель), а при исключении неработающих представителей — 2,8% из всей выборки и 6,7% от числа работающих.

Анализируя подходы РГГУ и ВШЭ, следует подчеркнуть особенность двух выборок. В них не были включены такие группы, как неработающие пенсионеры, безработные, инвалиды, хронические больные и неработающие студенты, которые составляют значительную долю всех бедных (по данным РМЭЗ, — 81,5% от всех бедных). Особенность нашего анализа состоит в том, что мы рассматриваем работающих бедных.

Для сравнения бедных и прекариата за основу характеристики последних примем в расчет, прежде всего, тот факт, что у прекариев занятость оформлена неофициально (по устной договоренности). Это ядро прекариата, так как они находятся в наиболее депривированном положении, а неформальная занятость способствует отклонению в трудовых отношениях и, в целом, отражается на характере общественной и личной жизни человека [Анисимов, 2020: 115–118].

По данным исследования «Прекариат-2018», доля прекариата составила 14,5%, при 54,7% работающих по бессрочному договору и 23,3% и 4,9% тех, кто имеет временный договор более 1 года и временный договор менее 1 года, соответственно. Данные же RLMS-HSE говорят о том, что доля прекариев равна 7,5% от всех работающих. Получаются две равнозначные, но не большие по количеству группы: 13,6% и 14,5% (РГГУ) и 6,7% и 7,5% (RLMS-HSE).

## Социально-демографические характеристики бедных и прекариев

Обратимся к социально-демографическим параметрам работающих бедных и прекариев.

Таблица 11.1  
**Основные социально-демографические характеристики бедных и прекариев (в % к числу опрошенных)**

Социально-демографические характеристики	Бедные	Прекарии	Справочно: все население
<b>Пол</b>			
Мужской	46,2	54,6	53,4
Женский	53,8	45,4	46,6
<b>Ваш возраст, лет</b>			
До 24	6,7	10,9	6,6
25–29	11,0	17,8	11,8
30–39	36,2	22,4	29,7
40–49	28,8	15,5	25,9
50–59	14,1	17,8	16,2
60 лет и старше	3,1	15,5	9,8
<b>Ваше семейное положение</b>			
Женат(замужем)	66,9	55,2	66,1
Гражданский (незарегистрированный) брак	6,7	8,0	9,3
Не женат (не замужем)	20,2	31,6	19,7
Другое	6,1	5,2	5,0
<b>У Вас есть дети?</b>			
Нет детей	12,3	33,9	23,2
1 ребенок	31,3	32,8	37,8
2 ребенка	39,3	28,2	31,5
3 ребенка и более	17,2	5,2	7,5
<b>Ваше образование</b>			
Начальное, неполное среднее	9,2	5,2	3,8
Среднее и среднее специальное	69,3	72,4	60,9
Незаконченное высшее	3,7	5,7	4,3
Высшее	17,8	16,7	31,0
<b>Ваше место жительства</b>			
Крупный город	29,4	35,1	33,7
Средний город	10,4	7,5	10,9
Малый город	35,6	35,6	33,3
Рабочий поселок	2,5	4,0	5,6
Сельское поселение	22,1	17,8	16,6

Источник: Прекариат-2018.

Профиль бедности обратен профилю прекариев: в первом случае — это лицо женское, во втором — мужское. Гендерная специфика бедности отражается в ряде исследований, посвященных этой тематике. Женщины более закрепощены в своих действиях на рынке, а мужчинам, наоборот, предоставлен гораздо более широкий выбор профессий, на которые они могут претендовать [Аникин и др., 2021; Oshcherkov, 2021].

Мы видим различие в возрастной структуре этих групп, где модальный возраст бедных составляет 30–39 лет (36,2%), и он идет в сторону увеличения, с тем лишь примечанием, что количество пенсионеров среди бедных минимально (3,1%). Такая ситуация отчасти складывается из-за выбранного нами подхода, где совокупные доходы пенсионеров превышают относительную черту бедности. Этого нельзя сказать о прекариях, среди которых есть две выделяющиеся группы: пенсионеров (15,5%) и молодежи (до 24 лет и от 24 до 29 лет — 28,7%), что делает ее самой большой.

Возрастная специфика отражается и на семейном положении, и на количестве детей. В первом вопросе бедные не отличаются от всех остальных, прекарии же чаще не женаты (31,6%). Второй пункт — это основное отличие бедных и прекариев. Именно этот пункт является важнейшим фактором попадания в бедность, который можно назвать «иждивенческой нагрузкой». Так, бедные в 3 раза чаще имеют троих детей и более, чем прекарии. И более трети прекариев не имеют детей вообще (при 12,3% у бедных). Это является фактором, ограничивающим возможности человека, повышающим риск попадания в бедность. Прекариям (и в силу их возраста) достается более широкий горизонт действий. Но могут ли они им воспользоваться?

Другие данные показывают, что существенных отличий по образованию у этих общностей нет, что уравнивает их в этом виде культурного капитала и определяет круг их возможного рыночного и социокультурного положения.

Что касается типа населенного пункта, то мы видим, что прекарии распределены по все типам населенных пунктов без значительных отклонений, а у бедных эти отклонения, хотя и небольшие, чаще проявляются среди сельских жителей. Однако при первой попытке конструирования группы бедных, как было отмечено выше, произошло сильное смещение к сельским жителям (34,6% против 22,1% — сейчас), поэтому данные отражают относительное положение.

Прекарии и бедные практически не имеют точек соприкосновения, кроме образования и места жительства. Первые — мужчины без детей и семьи, преимущественно молодые, проживающие в горо-

де и обладающие средним специальным образованием. Вторые – замужние женщины с детьми, чей возраст выше 30 лет, и тоже обладающие средним образованием.

Однако с данными RLMS-HSE имеются расхождения, например, в вопросе образование, где бедные чаще получают диплом о высшем образовании, чем прекарии (24,6% против 14,4%), или места проживания, где половина всех прекариев проживает в областном центре, а бедные чаще в малых городах и в поселках городского типа.

Социально-экономическое положение бедных и прекариев не могло не отразиться на их образе жизни, характере исполняемого труда, сфер деятельности и позиции, которые индивид занимает на рынке.

Анализируя данные таблиц 11.2 и 11.3, можем сделать вывод о том, что чаще всего прекарии встречаются в таких отраслях, как строительство (27,6%) и торговля, бытовое обслуживание, ЖКХ (28,2%). Похожую ситуация видим и по данным RLMS-HSE. По данным РГГУ-2018, около 2/5 прекариев работает в сфере торговли и бытового обслуживания, в сфере транспорта и связи – 15,2%, в строительстве – 11,8%, легкой и пищевой промышленности – 10,6%. По обеим выборкам бедные чаще всего работают в сфере обслуживания. Прекарии реже встречаются в сфере образования, науки, культуры, здравоохранения, что отличает их от бедных.

Именно здесь лежит одна из разделительных линий бедности и прекариата – работает человек на частном предприятии или

*Таблица 11.2*

**Распределение бедных и прекариев по отраслям экономики**  
(в % числу опрошенных)

<b>Отрасли</b>	<b>Бедные</b>	<b>Прекарии</b>	<b>Всего</b>
Промышленность	18,4	8,6	16,4
Строительство	17,2	27,6	13,7
Транспорт, связь	7,4	5,7	4,8
Сельское хозяйство	15,3	12,1	13
Образование, наука, культура, здравоохранение	16	8,6	22,3
Армия, МВД, органы безопасности	2,5	1,7	6,9
Торговля, бытовое обслуживание, ЖКХ	20,2	28,2	18,7
Органы управления, финансы и страхование	1,2	0,6	2,8
Другое (пенсионеры – 13%, студенты – 3%,)	1,8	6,9	1,4

*Источник:* Прекариат-2018.



Таблица 11.3

**Распределение бедных и прекариев по профессиональным группам**  
(в % числу опрошенных)

Профессиональные группы	Бедные	Прекарии	Всего
Квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом	10,0	21,0	12,1
Квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы	6,7	12,6	12,1
Неквалифицированные рабочие всех отраслей	17,0	16,1	7,2
Служащие офисные и по обслуживанию клиентов	9,1	4,0	5,5
Работники сферы торговли и услуг	25,2	29,6	16,6
Квалифицированные работники сельского, лесного хозяйства и рыбоводства	0,3	0	0,1
Законодатели; крупные чиновники; руководители высшего и среднего звеньев	1,8	2,3	6,0
Специалисты высшего уровня квалификации	11,1	4,6	18,7
Специалисты среднего уровня квалификации; чиновники	18,2	9,5	20,4
Военнослужащие	0	0	0,7
Отказ от ответа	0,6	0,3	0,4

*Источник:* РМЭЗ-ВШЭ расчеты автора по данным РМЭЗ НИУ ВШЭ, волна 28-я, 2019 г. [Российский мониторинг...].

на государственном. Только 4,6% прекариев работают на государственных предприятиях (RLMS-HSE) и 12,6% прекариев – по данным исследования «Прекариат-2018». Бедные же чаще, чем прекарии оформлены в государственных учреждениях – 42,1% (RLMS-HSE) и 30,7% [Прекариат-2018]. Но, по данным исследования «Прекариат-2018», более половины бедных работает на частных предприятиях (54,6%). Частные предприятия имеют более широкие возможности для нарушения законодательства, например, для обхода налога, выплата за обязательное медицинское и социальное страхование, что позволяет владельцам получить дополнительную прибыль и уйти от ответственности за своего работника.

Следует отметить, что в силу более высокого уровня образования (по данным RLMS-HSE) бедные находятся на более квалифицированных позициях, чем прекарии. Треть бедных работников являются специалистами высшего уровня квалификации и специалистами среднего уровня квалификации, чиновниками, и только 11,1% прекариев находятся в данной профессиональной группе. Прекарии чаще заняты ручным трудом, но неквалифицированные рабочие всех отраслей представлены одинаково и среди бедных, и среди прекариев.

## *Работающие бедные и прекарии: сравнительный анализ*

Прежде всего отметим тот факт, что большинство коллективных монографий и статей посвящены трудоустройству, условиям на рабочих местах, удовлетворенности ими, занимаемой должностью и другим проблемам работающих бедных [Слободенюк, 2019]. Однако проблеме работающих бедных и их сравнению с прекариями уделено отдельное внимание в немногих исследованиях. В современной России эта потребность стала очевидной. Так, в Евросоюзе, Соединенных Штатах и в странах, входящих в Организацию экономического сотрудничества и развития, на законодательном уровне установлено понятие «работающие бедные», и ведется их статистический учет. Только в 2017 г. аналитический центр при правительстве РФ проанализировал данный феномен. По его расчетам на основе данных Росстата, за 2017 г. количество работающих бедных составило 2 млн человек, или 7,3% от общей численности работников [Работающие бедные..., 2017].

Для большего понимания феномена бедности обратимся к факторам, которые больше всего повышают риск попадания в бедность. В исследовании «Модель доходной стратификации российского общества: динамика, факторы, межстрановые сравнения» группа ученых пришла к выводу, что при использовании абсолютного подхода бедность «формируется по большей части за счет факторов, связанных с иждивенческой нагрузкой (преимущественно неработающими членами семьи и детьми), а также с качеством человеческого капитала индивида (и, как следствие, его переговорной силой на рынке труда и характером занимаемой им профессионально-должностной позиции) и ситуацией на локальных рынках труда, различающихся в разных типах населенных пунктов. Иные же факторы (в частности, связанные с полом и возрастом индивида, неофициальным оформлением на работу и отсутствием властного ресурса на ней, отсутствием собственного жилья и т.п.) хотя и усиливают шансы попасть в бедность, но в меньшей степени» [Модель доходной стратификации..., 2018: 281–282].

Учеными было проведено сравнение двух подходов: абсолютного и относительного (доходы не более 0,5 региональной медианы душевых доходов). Оказалось, что для относительной бедности наибольшее значение имеет соотношение работающих и неработающих членов в семьях, для абсолютной же это специфика локального рынка труда [Модель доходной стратификации..., 2018: 286].

Говоря о работающих бедных, одним из факторов их низкого социального положения выступает специфика их производственных позиций (отчасти из-за качества человеческого капитала и низких

договорных позиций) и состояние локальных рынков труда [Модель доходной стратификации..., 2018: 293].

Изначально логично проверить, связаны ли бедные и прекарии между собой. По данным РГГУ, этой связи практически нет. Одновременно бедными и прекариями являются всего 17% респондентов, при этом среди небедных доля прекариев 13,5%. Однако данные RLMS-HSE показывают большую зависимость формы договора и бедности. Бедные значительно чаще не оформлены по сравнению с небедными (17,1% против 6,8%).

При сопоставлении этих двух подходов важно сделать методологическое уточнение: группа бедных детерминируется относительно низким доходом, а прекарии – трудоустройством. Прекарии в среднем получают на 9689 руб. больше, чем бедные (8864 руб.) [Прекариат-2018]. Аналогичную картину, но с еще большим разрывом, показывают данные RLMS-HSE – 26 441 руб. против 6960 руб. Связано это в первую очередь с тем, что неформальная занятость предполагает уход работника «в тень» и уход от уплаты налогов работодателем, что, с одной стороны, повышает его заработную плату, а с другой – лишает его социальных гарантий.

Однако нужно рассмотреть, есть ли между ними что-то общее, что их объединит, и различное, что позволит по-новому взглянуть на проблему бедности и прекариата.

Место прекариев и бедных на рынке труда определяют их условия труда и отношения, складывающиеся на рынке. Бедные и прекарии в этом плане схожи друг с другом. Доля удовлетворенных своей работой одинакова в обеих группах. Но неудовлетворенность сильнее проявляется именно у прекариев (39,1% против 35% у бедных). Такая же картина проявляется в вопросе удовлетворенности условиями труда, но с большей долей удовлетворенных (25,9% у прекариев и 27% у бедных).

Для бедных более характерна работа, соответствующая их образованию/квалификации, чем для прекариев. То есть бедные выбирают такие позиции, где могут быть применены их знания и навыки. Они могут чувствовать себя более уверенно на рабочем месте благодаря полученному опыту, который они реализуют в трудовой практике.

Вместе с тем они считают, что их труд оплачивается несправедливо (9,8% против 14,9% у прекариев). Этот факт можно объяснить вкупе с предыдущим. Человек, считающий, что его работа соответствует образованию/квалификации, на достижение которого было положено определенное количество ресурсов (временных, материальных и психических), вправе претендовать на более высокую заработную

плату. Бедные в этом плане проигрывают прекариям, которые при несоответствии образования имеют более высокий достаток и, таким образом, оценивают оплату своего труда как достойную.

Теперь обратимся к основным критериям, характеризующим прекариат не как строго определенную группу неформальных работников, (используемая трактовка в данной главе), а как многосложный феномен прекаризации занятости, состоящий из ряда признаков: 1) отсутствие бессрочного трудового договора; 2) частая смена работы (более двух раз в год); 3) «серая» зарплата; 4) вынужденные подработки для увеличения заработка; 5) нет оплаты больничного и 6) нет оплаты отпуска [Кученкова, 2021].

Бедные чаще сталкиваются с нарушением трудовых прав, чем все рабочее население. Наиболее явно это проявляется в «серой» заработной плате и в неоплачиваемом больничном. Несмотря на то что различий со всей выборкой по вопросу бессрочного договора нет, бедные, действительно, сталкиваются с процессом прекаризации трудовой деятельности (см. табл. 11.4 и 11.5). Почти четверть всех бедных имеет от 4 до 6 признаков прекаризации, что на 7,1% выше, чем среди всего населения, или на 9,5% выше, чем среди небедных.

По данным RLMS-HSE, также видно, что бедные подвержены риску прекаризации. Например, пятая часть бедных получала всю заработную плату неофициально, что на 11,1% выше, чем среди небедных. Настораживает ситуация с неоплачиваемым отпуском. Так, более половины (58,2%) всех бедных не были в оплачиваемом отпуске за последние 12 месяцев. Более высокий показатель, очевидно, у прекариев – 84%, при том что среди всего работающего населения отпуск не оплачивался только у 28,5% респондентов.

Таблица 11.4

**Распределение ответов бедных и прекариев по признаку прекарности**  
(в % числу опрошенных)

Признаки прекарности	Бедные	Прекарии	Всего
Нет бессрочного договора	46	100	43,6
Частая смена работы	12,3	17,8	7,2
«Серая» зарплата	41,7	60,9	31,6
Вынужденные постоянные подработки	20,2	19,5	16,8
Нет оплаты больничного	33,1	73,6	23,6
Нет оплаты отпуска	31,3	71,8	23,9

Источник: Прекариат-2018.

Таблица 11.5

**Доля бедных и прекариев по группам прекарности**  
(в % числу опрошенных)

<b>Группы прекарности</b>	<b>Бедные</b>	<b>Прекарии</b>	<b>Всего</b>
0–1 признак	55,8	12,6	62,2
2–3 признака	20,9	29,3	22,6
4–6 признаков	23,3	58	15,3

*Источник:* Прекариат-2018.

Исследователь О.И. Шкаратан выделял одним из факторов прекаризации «риск потерять работу» [Шкаратан и др., 2015]. Примечательно, что бедные более склонны беспокоиться о потере своей работы. К тому же прекарии чувствуют себя более уверенными в том, что смогут найти новую работу не хуже той, с которой были или могут быть уволены. В этом проявляется гибкость прекариев, готовых подстроиться под новые обстоятельства, и, соответственно, негибкость бедных, которые держатся за свои рабочие места, возможно, как в силу своего более старшего возраста, из-за которого уже труднее находить новое рабочее место или менять профессиональную квалификацию, так и необходимости кормить семью и детей.

Повышенное недоверие к коллегам и руководству тоже является отличительной чертой, как работающих бедных, так и прекариев.

Таким образом, мы видим явные отличия бедных и прекариев в социально-демографических характеристиках и в положении на рынке труда, поэтому, на наш взгляд, целесообразно посмотреть, как все это отражается на степени удовлетворенности жизнью, на мировосприятии и мироощущении.

### *Бедные и прекарии: общие и особенные черты образа жизни*

В целом, можно утверждать, что удовлетворенность жизнью как среди бедного работающего населения, так и среди прекариев снижена по сравнению с небедными и оформленными официально. Заметим различие в результатах по данным двух выборок: согласно RLMS-HSE, профиль удовлетворенности схож среди этих двух групп (44,3% и 47,5% прекариев и бедных соответственно, при 57,4% среди всего работающего населения); согласно же данным исследования «Прекариат-2018», прекарии пессимистичней оценивают собственную удовлетворённость: (19,5% и 14,7% у прекариев и бедных соответственно, при 10,8% среди всего работающего населения).

Сравнивая важность ценностей среди прекариев и бедных, мы находим, что в ценностных ориентациях бедные не отличаются от небедного населения, кроме одного пункта — это ценность материального достатка. Она у бедных выше, чем у небедных и прекариев. Чего не хватает, то и кажется более значимым. Это то, без чего невозможна достойная жизнь.

Ценностные ориентации прекариев значимо отличаются в следующих вещах. Им менее важны работа, политика, друзья, отдых. Отметим важный момент: половина ядра прекарита не считает важным для себя уважение в обществе. В результате чего создаются ограничения для рациональных и одобряемых окружением действий. И, как следствие, прекарии остаются в ущемленном статусе, не стремятся выйти за его границы, воспроизводят сами себя. Мы видим, что прекарии находятся на других ценностных позициях, которые их отличают от всего населения и, в частности, от бедных. Такая ценностная девальвация является следствием их положения.

Проблемы, с которыми сталкиваются бедные и прекарии, имеют некоторые различия. Например, бедные чаще указывают, что их волнует проблема обучения детей. Прекарии же чаще жалуются на отсутствие условий для культурной жизни.

Одна из важных черт человеческого сожития — это участие в политике. Создавая политические группы и союзы, способные к коллективному действию, нацеленные на изменение, люди могут стремиться к улучшению своего положения в обществе, снижать господство над собой и эксплуатацию. В этом смысле важный индикатор, которым мы можем измерить политический компонент, — это возможность, как ее воспринимают респонденты, влиять на принятие политических решений. В целом, по данным исследования «Прекариат-2018», 90,5% опрошенных не могут влиять на принятие государственных решений в стране, 89,3% — на региональные решения и 83,9% — на решения местных властей. Ситуация отличается на уровне места жительства. Здесь только 56,7% опрошенных считают, что никак не могут повлиять на принятие политических решений. Здесь кроется важное отличие между прекариями и бедными. Прекарии даже на таком уровне лишены способности влиять на решения, например, в сфере ЖКХ. Бедные похожи на небедных в этом вопросе.

Однако деполитизация характерна для обеих общностей. Бедные и прекарии реже участвовали в какой-либо форме политической активности (54,6% и 56,9%, соответственно, против 45,8% всех опрошенных).

Таблица 11.6

**Доверие общественным институтам (коэффициент V-Крамера)**

Доверие институтам	Бедные	Прекарии
Президенту	0,107**	0,108**
Правительству	0,066	0,100**
Государственной думе	0,079	0,081*
Прессе	0,095 <sup>+</sup>	0,156***
Телевидению	0,060	0,125***
Профсоюзам	0,089 <sup>+</sup>	0,121***
Политическим партиям	0,078	0,088*
Полиции	0,102**	0,167***
Вооруженным силам (армии)	0,058	0,129***
Церкви	0,048	0,111**
Судебным органам	0,035	0,141***
Своему руководителю	0,144***	0,221***
Коллегам по работе	0,116**	0,212***

Примечание: \* –  $p < 0,05$ ; \*\* –  $< 0,01$ ; \*\*\* –  $< 0,001$ .

Как можно увидеть из данных табл. 11.6, среди прекариев царит большее недоверие практически ко всем общественным институтам, чем у всех опрошенных и даже у бедных. Недоверие, таким образом, – отличительная черта жизни прекариев. Доверие, если следовать П. Штомпке, освобождает и мобилизует человеческое действие; поощряет творческий, инновационный, предпринимательский активизм по отношению к другим людям; снижает неопределенность и риск, связанные с человеческими действиями [Фреик, 2002]. Концепция доверия П. Штомпки тесно связана с понятием риска. Риски снижаются, например, при доверии СМИ или коллегам. Так, прекарии живут в «культуре недоверия» и при постоянном риске. Это ведет к снижению кооперации, солидарности, повышает уровень страха и пессимизма. Мы можем зафиксировать, что бедные отличаются от прекариев и в степени доверия. В целом, они не сомневаются в общественном устройстве, хотя и присутствует небольшое недоверие президенту, прессе и профсоюзу. Объединяет прекариев и бедных недоверие к руководителям и коллегам по работе.

Депривированное положение отражается также на здоровье и питании прекариев и бедных. Прекарии (32,2%) чаще указывают на хронические заболевания, чем неприкарии (19,9%). При этом бедные по здоровью не отличаются от всего рабочего населения. Тем не менее мы

видим похожую стратегию в выборе лечения. Бедные и прекарии более склонны лечиться сами (57,1% и 54%, соответственно, против 45,7% среди всех опрошенных), чем в государственных учреждениях. Обе общности реже оценивали свое питание как нормальное (62% и 62,1%, соответственно, против 73,8% среди всех опрошенных).

Бедные (43,6%) чаще, чем прекарии (33,3%) и опрошенные в целом (35%) испытывают чувство несправедливости. Примечательно, что прекарии акцентируют эту сторону, хотя они в два раза чаще, чем непрекарии считают, что так жить дальше нельзя (19,5 против 10,3%). Важно отметить, что бедные и прекарии реже затрудняются ответить (22,7% и 25,3% соответственно, против 33,5% среди всех опрошенных). Это говорит о том, что на эмоциональном уровне бедные и прекарии чаще сталкиваются с негативными мыслями и чувствами.

Тем не менее бедные (36,2%) в 2018 г. сохраняли веру в будущее больше, чем прекарии (27%). Более трети прекариев (37,4%) думали, что их жизнь не улучшится в будущем.

Всё приведенное выше характеризует противоречивое положение прекариев и бедных. Несмотря на предпринятые объяснения, взаимосвязь бедности и прекариев в динамике остается открытой. Эта проблема стала наиболее важной и острой под влиянием кризиса, в результате чего прекарии подвержены большей степени риска попадания в еще более низкое социальное положение [Слободенюк, 2017].

## *Заключение*

В процессе анализа было показано, что, несмотря на слабые различия между прекариями и бедными, они находятся в депривированном состоянии. Анализ позволил сделать более тонкое различие между двумя ущемленными общностями. Мы пришли к выводу, что прекарии находятся в более неустойчивом, рисковом, депрессивном и пассивном положении социальной эксклюзии. Бедные, несмотря на сложности и проблемы, сохраняют оптимизм, их ценностные ориентации не отличаются от работающего населения, они в большей степени, чем прекарии доверяют общественным институтам. Конечно, причины кроются и в социально-демографических характеристиках.

Социально-демографический портрет бедных и ядра прекариата различен: профиль бедности чаще женский, характеризующийся многодетной семьей и старшим возрастом, профиль прекариев можно описать как молодые холостые мужчины без детей, проживающие в больших городах. Вместе с тем их объединяет обладание культурным капиталом одного уровня.



При общей черте – неудовлетворенности трудом – она все же в большей степени относится к прекариям. Стратегии выбора места работы различны, бедные выбирают государственные предприятия, прекарии – частные. Этим отчасти объясняется разница в получаемой заработной плате, так как коммерческий сектор привлекателен для зарабатывания денег, а бюджетный – скуден. Таким образом, выстраиваются две модели: первая, где человек работает в статусе неформала, но получает больше денежных средств при потере социальных гарантий, и вторая, где человек выбирает работу в бюджетном секторе с трудоустройством, но с низкой заработной платой. Выбор строится на внешних факторах: семье и детях, возрасте. Прекарии ответственны только перед самими собой. Бедным приходится выбирать более устойчивые позиции, хотя эта «устойчивость» очень хрупкая и ненадежная, что отражается на их мироощущении.

Прекариям никак не могут уйти от неустойчивости. При тотальном недоверии прекариям не обратится ни к правоохранительным органам, ни в суды – институты, которые обязаны защищать их базовые права. Они также лишены политического влияния, когда даже на местном уровне не могут влиять на принятие решений.

Бедные не могут сравниться с прекариями не только по правовому положению на рынке труда, но и по образу жизни и мироощущению.

## *Литература*

- Аникин В.А., Слободенюк Е.Д.* (2021). Бедность работающих: как изменились детерминанты в России за 20 лет? // Социологическая наука и социальная практика. Т. 9. № 4. С. 23–41.
- Анисимов Р.И.* (2020). Неформальная занятость / Прекариат: становление нового класса: коллективная монография. Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга. С. 95–119.
- Бедность. Фонд общественного мнения. URL: <https://fom.ru/Obraz-zhizni/14512> (дата обращения: 24.02.2022).
- Кученкова А.В.* (2021). Прекаризация занятости как фактор дифференциации заработной платы и социального самочувствия работников // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. Т. 21. № 1. С. 84–96.
- Модель доходной стратификации российского общества: динамика, факторы, межстрановые сравнения (2018) / Н.Е. Тихонова, Ю.П. Лежнина, С.В. Мареева, В.А. Аникин, А.В. Каравай, Е.Д. Слободенюк; под ред. доктора социол. наук Н.Е. Тихоновой. М.; СПб.: Нестор-История.

- Овчарова Л.Н.* (2009). Теоретические и практические подходы к оценке уровня, профиля и факторов бедности: российский и международный опыт. М.: М-Студио.
- О значении граници бедности и численности населения с денежными доходами ниже границы бедности за I–III кварталы 2021 года в целом по Российской Федерации. Федеральная служба государственной статистики. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/218\\_03-12-2021.htm](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/218_03-12-2021.htm) (дата обращения: 24.02.2022).
- О совершенствовании методологических положений по расчетам индексов немонетарной бедности по итогам выборочных наблюдений по социально-демографическим проблемам. Доклад на заседании Научно-методологического совета Федеральной службы государственной статистики. URL: [https://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/rosstat/NMS/doc-frol.pdf](https://www.gks.ru/free_doc/new_site/rosstat/NMS/doc-frol.pdf)
- Обновленные сведения о глобальном уровне бедности. Всемирный банк. URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/topic/poverty/brief/global-poverty-line-faq> (дата обращения 24.02.2022).
- Работающие бедные в России и за рубежом (2017). Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации // Социальный бюллетень. Октябрь. № 10. URL: <https://ac.gov.ru/files/publication/a/14631.pdf> (дата обращения 24.02.2022).
- Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН (сайты обследования RLMS-HSE: <https://rlms-hse.cpc.unc.edu> и <http://www.hse.ru/rlms>).
- Слободенюк Е.Д.* (2019). Глубокая бедность в России: специфика объективного и субъективного положения и запросы к социальной политике // Социологическая наука и социальная практика. Т. 7. № 4. С. 148–160.
- Слободенюк Е.Д.* (2017). Последствия кризиса 2015 года: обеднение или прекарнизация? // Журнал исследований социальной политики. Т. 15. № 2. С. 183–200.
- Тихонова Н.Е., Слободенюк Е.Д.* (2014). Гетерогенность российской бедности через призму депривационного и абсолютного подходов // Общественные науки и современность. № 1. С. 36–49.
- Тощенко Ж.Т.* (2020). Реальная и формирующаяся структура прекариата / Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография). Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга. С. 57–75.
- Тюрин И.О.* (2014). О бедных на рынке труда / Бедность и бедные в современной России. Под общей ред. М.К. Горшкова, Н.Е. Тихоновой. М.: Весь Мир. С. 85–110.
- Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума и дефицит денежного дохода. Федеральная служба госу-

дарственной статистики. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/urov\\_51g.doc](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/urov_51g.doc) (дата обращения: 24.02.2022).

*Фреик Н.В.* Петр Штомпка. Доверие: социологическая теория // Социологическое обозрение. 2002. № 3. С. 30–41.

*Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н.* (2015). Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования. № 12. С. 99–110.

*Oshchepkov A.Y.* (2021). Gender Pay Gap in Russia: Literature Review and New Decomposition Results / Gendering Post-soviet space: Demography, Labor Market and Values in Empirical Research / Ed. by K. Gatskova, T. Karabchuk, K. Kazuhiro, E. Skoglund. Springer. Ch. 10. P. 211–233.

Living conditions in Europe – poverty and social exclusion. Eurostat. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Living\\_conditions\\_in\\_Europe\\_-\\_poverty\\_and\\_social\\_exclusion#Poverty\\_and\\_social\\_exclusion](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Living_conditions_in_Europe_-_poverty_and_social_exclusion#Poverty_and_social_exclusion) (дата обращения: 24.02.2022).

Poverty headcount ratio at \$1.90 a day (2011 PPP) (% of population). The World Bank. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.DDAY?end=2019&start=1967&view=chart> (дата обращения: 24.02.2022).

## ГЛАВА 12. Шеринг-экономика и ее связь с прекаризацией

*Г.В. Ниорадзе*

### *Введение*

Шеринг-экономика зародилась в туристической сфере. Прецедентом для ее появления считают случай, который был осмыслен в терминах рыночной экономики: молодые дизайнеры Б. Чески, Д. Геббиа и Н. Блечарзик отправились в Сан-Франциско на ежегодную международную конференцию по дизайну. Все отели были заняты, поэтому они вынужденно арендовали большой лофт (дословно это хозяйственный чердак или верхняя часть здания промышленного назначения — фабрики, завода, склада), приспособили под жилье и решили разделить его аренду с кем-то еще. Впоследствии эта тройка создала знаменитый сервис Airbnb (“Air Bed & Breakfast” — «надувной матрас и завтрак»). Уже к 2015 г. Airbnb, не владея ни одним отелем, стала дороже знаменитых сетевых отелей Hilton и Marriott<sup>1</sup>. По мнению одного из ведущих исследователей, автора концепции совместного потребления<sup>2</sup> Р. Ботсмана, такой феномен знаменует появление шеринговой экономики [Botsman, Rogers, 2010:6–7].

### *Определение и подходы к экономике совместного потребления*

Для обозначения «шеринг-экономики» используют различные определения — «экономика совместного потребления», «экономика коллаборативного потребления», «долевая экономика», «разделяемая экономика», «экономика участия», «коллаборативная экономика», «экономика обмена». Кембриджский словарь определяет шеринг-экономику как «новую экономическую систему, основанную на дей-

---

<sup>1</sup> Почему Airbnb стоит дороже Hilton и Marriott // Forbes [Электронный ресурс]. 2016. URL: <https://www.forbes.ru/kompanii/internet-telekom-i-media/326807-pochemu-airbnb-stoit-dorozhe-hilton-i-mariott> (дата обращения: 05.05.2021).

<sup>2</sup> Ответы на вопросы // BusinessEnglish РБК [Электронный ресурс]. URL: <http://nbforum.rbc.ru/botsman> (дата обращения: 05.05.2021).

ствиях лиц, разделяющих собственность или услуги на возмездной или безвозмездной основе, часто используя для этого интернет»<sup>3</sup>.

Определение шеринг-экономики зависит от того, с какой стороны рассматривать данное явление. А рассматривать его логичнее с позиции игроков рынка потребителя, производителя (работника), платформы. Со стороны потребителя, шеринг-экономика – новый вид потребления, основным принципом которого является использование качества товара или услуги без их приобретения. Со стороны производителя – это новый вид трудовых отношений, связанный с эпизодическим (разовым, краткосрочным) производством товаров и оказанием услуг. Со стороны платформ, предоставляющих услуги для взаимодействия потребителя и производителя, шеринг-экономика – это новая бизнес-модель, позволяющая зарабатывать за счет посредничества между потребителем и производителем товаров или услуг.

Отметим, что традиционно среди субъектов этой ниши рынка рассматривается и государство. Однако в случае шеринга его роль минимальна, так как государство регулирует смежные с шерингом сферы, но не сам шеринг (к примеру, в отличие от рынка труда). Проф. А. Запесоцкий, комментируя связь шеринг-экономики и прекаризации, пишет: «На повестке дня – новая динамика законотворчества и создание новых эффективных механизмов правоприменения»<sup>4</sup>. По большому счету, шеринг-экономика представляет собой специфическое рыночное образование, которое формируется под воздействием потребностей, нуждающихся в разнообразных, в том числе и новых средствах и путях их удовлетворения.

Стоит обратить внимание и на тот факт, что в этой экономике реализуется потребность в занятости наряду с основной работой, или становясь пенсионером. По данным исследования «Прекариат-2018», 17% россиян регулярно и 33% нерегулярно подрабатывают. Кроме того, 4,2% сдают недвижимость [Тощенко, Анисимов, 2020:101], что можно толковать как частичное участие в шеринговой экономике.

---

<sup>3</sup> Sharing economy // Cambridge Dictionary [Электронный ресурс]. URL: <https://dictionary.cambridge.org/ru/%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%80%D1%8C/%D0%B0%D0%BD%D0%B3%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9/sharing-economy> (дата обращения: 05.05.2021).

<sup>4</sup> России необходимо предотвратить молодежную безработицу // Российская газета. 2021. URL: <https://rg.ru/2021/02/04/rossii-neobhodimo-preodolet-molodezhnuiu-bezraboticu.html> (дата обращения: 05.05.2021).

### *Что привело к образованию шеринг-экономики?*

Концепция обмена товарами не является рыночным изобретением, так как испокон веков люди занимались этим или непосредственно, или опосредованно. Однако шеринговая модель предполагает обмен или совместное использование товаров людьми, которые между собой даже не знакомы [Olko, 2019:49]. На формирование такой специфической формы обмена, как шеринг-экономика, оказало влияние несколько факторов.

*Во-первых*, демографическим фактором является увеличение численности занятых: по данным Всемирного банка, в 1990 г. в мире было 2,3 млрд работников, а в 2019 г. — 3,5 млрд<sup>5</sup>. За тридцать лет произошел значительный рост экономики, что привело к увеличению спроса как на традиционную рабочую силу, так и на покрытие спроса во вновь образуемых нишах хозяйствования. Это выразилось, с одной стороны, в развитии гибких и неустойчивых форм занятости, а, с другой — в появлении экономики совместного потребления товаров и услуг.

*Во-вторых*, большую роль сыграл технологический прогресс. В результате технологические и технические возможности позволили отказаться от работников, что в ряде случаев привело не только к увольнению людей, но и к устареванию прежних профессий. Так, аналитики говорят о сокращении 75 млн рабочих мест в мире до 2022 г. из-за технологического развития<sup>6</sup>. При этом часть профессий сохраняют существование, но из постоянной и гарантированной занятости перейдут в разряд эпизодической, сезонной (к примеру, билеты нужны не всегда, а лишь на мероприятиях).

*В-третьих*, вследствие сокращения производственного сектора в России численность занятых в промышленном секторе уменьшилась в 2 раза за 25 лет<sup>7,8</sup>. Одновременно произошел значительный рост сферы товаров и услуг (по оценкам Международной организации

<sup>5</sup> Labor force, total // The World Bank [Электронный ресурс]. 2020. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLFTOTL.IN> (дата обращения: 27.05.2020).

<sup>6</sup> Key Findings // World Economic Forum [Электронный ресурс]. 2020. URL: <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2018/key-findings/> (дата обращения: 26.05.2020).

<sup>7</sup> Среднегодовая численность промышленно-производственного персонала в отраслях промышленности по категориям // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс], 2002. URL: [https://www.gks.ru/bgd/regl/B02\\_48/IssWWW.exe/Stg/d010/i010590r.htm](https://www.gks.ru/bgd/regl/B02_48/IssWWW.exe/Stg/d010/i010590r.htm) (дата обращения: 12.06.2020).

<sup>8</sup> Промышленное производство в России. 2016 [Электронный ресурс]. М., 2016. С. 16. URL: <https://www.gks.ru/storage/mediabank/prom16.pdf> (дата обращения: 07.06.2020).

труда, в 2015 г. 45% работников трудились в третичном секторе экономики<sup>9</sup>), что привело к появлению новых профессий и новых форм занятости, ранее не существовавших в экономике страны.

*В-четвертых*, ключевым фактором послужил Интернет, необходимый для шеринг-экономики. Однако речь идет не только об информационной площадке для коммуникации участников совместного использования, а о стимулировании пользователей «верить в сообщества» и «доверять другим участникам шеринг-экономики» [Botsman, Rogers, 2010:12].

### *Опыт трактовок шеринг-экономики*

Анализ литературы позволил выделить две классификации подходов к шеринг-экономике. Первая классификация основывается на рассмотрении роли шеринг-экономики и будущего капитализма с позитивной или негативной стороны<sup>10</sup>. Сторонники позитивного взгляда рассматривают экономику совместного потребления как возможность нивелировать негативные черты капитализма, способствуя более эффективному использованию товаров, но главное — эта экономика порождает «нерыночные» практики и солидаризацию людей [Bardhi, Eckhardt, 2012; Belk, 2014; Scaraboto, 2015]. Исследователи — критики капитализма отмечают, что рента, наемный труд существовали всегда, а шеринг является лишь новой упаковкой старой эксплуатации в более ухищренной форме (см. подробнее статью А. Запесоцкого<sup>11</sup> и D. Scaraboto [Scaraboto, 2015]), а также несет в себе риски монополизации услуг крупными интернет-платформами [Schor, Vallas, 2021].

Другая классификация подходов связана с включением или исключением юридических лиц из шеринг-экономики [Хузина, 2018]. Так, K. Frenken, T. Meelen и др.<sup>12</sup> настаивают на том, что шеринг

<sup>9</sup> Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery? [Electronic resource]. Geneva, 2014. P. 23. Access mode: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_233953.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf) (дата обращения: 23.05.2020).

<sup>10</sup> Маркеева А.В. Экономика участия (sharing economy): проблемы и перспективы развития // Инновации. 2017. № 8 (226). С. 74–75.

<sup>11</sup> России необходимо предотвратить молодежную безработицу // Российская газета. 2021. URL: <https://rg.ru/2021/02/04/rossii-neobhodimo-preodolet-molodezhnuiu-bezraboticu.html> (дата обращения: 05.05.2021).

<sup>12</sup> Smarter regulation for the sharing economy // The Guardian. 2015. URL: <https://www.theguardian.com/science/political-science/2015/may/20/smarter-regulation-for-the-sharing-economy> (дата обращения: 06.05.2021).

возможен лишь в структуре отношений consumer-to-consumer (C2C), одновременно вводя другие формы потребления:

- 1) экономика товаров и услуг (product-service economy) – аренда или передача в аренду юридическим лицом физическому лицу.
- 2) экономика поддержанных товаров (second-hand economy) – передача товара в собственность другому лицу.
- 3) экономика по требованию (on-demand economy) – это предоставление услуг частным лицам, в результате чего экономика совместного потребления является эффективным «доиспользованием» активов.

Таким образом, в рамках этого подхода выявляются три ключевых маркера шеринговой экономики:

- принцип C2C (consumer-to-consumer, т.е. взаимодействие между двумя физическими лицами в противовес B2B – business-to-business – между юридическими лицами),
- временный доступ к товару или услуге,
- эффективное использование активов.

Более широкий подход в этой классификации демонстрирует основательница концепции совместного потребления Р. Ботсман. По ее мнению, шеринг-экономика – «это экономическая модель, основанная на совместном использовании недоиспользованных активов – от пространства до навыков и персонала для получения денежных или неденежных выгод»<sup>13</sup>. В ее понимании речь идет в основном о C2C, но B2B также входит в шеринг-экономику. Другими словами, юридические лица не исключены из сферы шеринга.

Приведенные точки зрения иллюстрируют неопределенность понятия «шеринг-экономики». На наш взгляд, наиболее полным является широкий подход, включающий в себя максимальное количество субъектов. Это означает, что шеринг реализуется как в отношениях C2C, так и в B2B. Кроме того, шеринг необязательно сводится к денежным вознаграждениям, т.е. включает в себя и безвозмездные формы обмена или совместного использования (к примеру, зачастую фудшеринг производится на безвозмездной основе).

Вместе с тем ключевыми критериями отнесения той или иной сферы к шеринг-экономике являются следующие. *Во-первых*, наличие товаров для совместного использования или навыков для реа-

---

<sup>13</sup> The Sharing Economy Lacks A Shared Definition // FastCompany. 2013. URL: <https://www.fastcompany.com/3022028/the-sharing-economy-lacks-a-shared-definition> (дата обращения: 07.05.2021).



лизации. *Во-вторых*, наличие спроса и предложения на совместное использование. *В-третьих*, посредником выступает интернет-платформа. *В-четвертых*, ключевым условием для обмена является доверие участников обмена друг к другу, а также к платформе-посреднику.

### *Шеринг-экономика и смежные понятия (аренда, экономика дарения, заемный труд, самозанятость и др.)*

Наиболее тесным образом шеринг унаследовал некоторые черты от другого способа совместного использования активов — аренды. В связи с этим возникает необходимость описать различия между терминами «шеринг» и «аренда».

Так, характерной чертой аренды является, во-первых, исключительно временная передача в пользование товара без потери права собственности. Кроме того, арендатор получает прибыль за использование товара. Что касается шеринговой бизнес-модели, то у нее есть ряд существенных отличий. *Во-первых*, совместное использование товара или оказание услуги носит краткосрочный характер, хотя субъекты могут взаимодействовать часто, если условия совместной деятельности устраивают их обоих (услуги «клининга»). *Во-вторых*, аренда предполагает сохранение права собственности за работодателем, в то время как совместное использование не всегда подразумевает возврат вещи (фудшеринг). *В-третьих*, аренда является менее специфичным и более традиционным способом совместного использования активов, что отражается в адаптированности законодательства. Если аренда часто более формализована (несмотря на неформальные практики), то сфера шеринга государством регулируется слабо. Для иллюстрации приведем сравнение шеринга и аренды квартиры, где в первом случае законодательство не предполагает никаких обязательств, а во втором — принуждает к составлению договора и оплате НДФЛ. *В-четвертых*, для шеринга нормальной является ситуация, при которой участники совместного использования товаров не знают друг друга (к примеру, каршеринг).

Шеринг-экономика тесно переплетается с понятием «экономика дарения» («дарономика»). Некоторые авторы совмещают «экономику дарения» в «шеринг-экономике», не приводя никаких различий [Вакасова, Плотникова, 2019]. Эти понятия действительно взаимообусловлены, а тонкая грань между ними зачастую неразличима. Вместе с тем эти понятия имеют сущностное отличие. Шеринг-экономика в основном связана с извлечением прибыли. Например, одна из крупнейших ниш — каршеринг — построен по принципу

краткосрочной аренды. Между тем экономика дарения представляет безвозмездные формы передачи товара или оказания услуги. Примером экономики дарения выступает не только передача вещи от одного собственника другому, но и создание «народных» интернет-ресурсов – словарей, путеводителей, гастрономических советов и пр. [Harvey, Golightly, 2013].

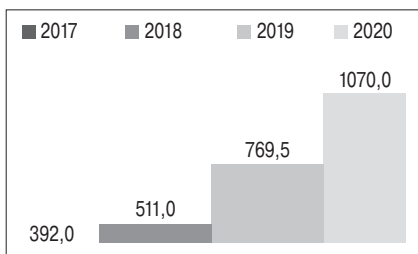
Заемный труд – еще одно понятие, глубоко интегрированное в шеринг-экономику. Это понятие определяется как «...труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника»<sup>14</sup>. Заемный труд – одна из форм трудового участия в шеринг-экономике, позволяющая работодателю сократить издержки и штатные единицы, а взамен использовать труд работников «со стороны». Основная выгода заключается в том, что занятых в шеринг-экономике можно использовать при необходимости, а не содержать постоянно на балансе.

Другая форма труда в шеринг-экономике – самозанятость. Данное понятие раскрывается через специальный налоговый режим для тех граждан, «кто самостоятельно получает доход, работая на себя и не имея наемных работников»<sup>15</sup>. Отличие самозанятости от заемного труда – в степени «независимости» работника, поскольку в данном случае работник выступает полностью самостоятельным субъектом трудовых отношений, при этом никаких договоров найма не заключается.

Характеризуя понятие «шеринг-экономика», его свойства удобно описать через ключевые свойства: *гибкость* (шеринговая услуга более краткосрочная, субъекты легко вступают в отношения и выходят из них), *эпизодичность* (аренда позволяет сохранить право собственности, а шеринговые отношения не всегда – фудшеринг), *эфемерность* (аренда квартиры требует официального оформления и оплаты налога, тогда как шеринговая сдача жилья едва ли контролируется), *анонимность* (участники коллективного потребления могут не знать друг друга – к примеру, каршеринг).

<sup>14</sup> ТК РФ. Статья 56.1. Запрещение заемного труда / «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) // КонсультантПлюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/8fe472f039646234347874edcfc13e4899d3f302/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/8fe472f039646234347874edcfc13e4899d3f302/) (дата обращения: 05.04.2022).

<sup>15</sup> Самозанятые // Официальный сайт Мэра Москвы. URL: <https://www.mos.ru/dpir/function/napravlenie-deyatelnosti-dpir/podderzhka-i-razvitiye-predprinimatelstva/samozanyatyey/>; <https://clck.ru/rqmDc> (дата обращения: 05.04.2022).

*Объем и структура шеринг-экономики*

Источник: составлено на основе данных отчета РАЭК и TIARCENTER.

Примечание: Экономика совместного потребления в России 2020 // РАЭК. 2021. URL: <https://raec.ru/upload/files/raec-sharing-economy-2020.pdf> (дата обращения: 04.05.2021).

Рисунок 12.1

**Динамика объема шеринг-экономики**  
(в млрд руб.)

Согласно отчету PwC, в 2015 г. мировая шеринг-экономика оценивалась в 15 млрд долл., а к 2025 г. может достигнуть 335 млрд долл.<sup>16</sup> Оценивая динамику объема шеринг-экономики в России в целом, данные РАЭК свидетельствуют о трехкратном росте в 2017–2020 гг. (рис. 12.1). В результате в 2020 г. данный показатель составил 1070 млрд руб. с темпом роста по отношению к прошлому году в 39%, несмотря на пандемию, которая как препятствовала, так и способствовала развитию отдельных отраслей.

Так, коронавирус и ограничения в связи с пандемией замедлили темп роста шеринг-экономики в России, хотя при этом ряд отраслей показал положительную динамику. Это следует из отчета РАЭК и TIARCENTER, структурировавших российскую шеринг-экономику по отраслям с описанием количественных и качественных характеристик. Итак, положительную динамику продемонстрировали аренда вещей, С2С-продажи и индивидуальная мобильность. Падение произошло в отраслях жилья, карпулинга (совместная поездка собственника автомобиля и попутчика) и офис-шеринга, что было связано с ограничениями передвижений граждан с целью предотвращения распространения коронавирусной инфекции<sup>17</sup>.

Социально-демографический портрет российского потребителя шеринговых услуг выглядит следующим: молодой человек до 30 лет (60%), проживающий в городе-миллионнике (75%)<sup>18</sup>.

<sup>16</sup> Почему шеринг-экономика вырастет до \$335 млрд за ближайшие пять лет // Ведомости. 2020. URL: <https://www.vedomosti.ru/partner/articles/2020/02/13/822568-pochemu-shering-ekonomika> (дата обращения: 01.05.2021).

<sup>17</sup> Экономика совместного потребления в России 2020 // РАЭК. 2021. URL: <https://raec.ru/upload/files/raec-sharing-economy-2020.pdf> (дата обращения: 04.05.2021).

<sup>18</sup> Экономика шеринга в 30 цифрах и фактах // РБК Тренды. 2020. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/sharing/5ddb3279a7947b01be74c19> (дата обращения: 03.05.2021).

Таблица 12.1

## Распределение отраслей по данным РАЭК и TIARCENTER

Отрасль		Описание
C2C-продажи		Продажа товаров, происходящая между двумя физлицами при посредничестве платформы (Авито, Юла, Яндекс.Объявления и пр.)
P2P-услуги (фриланс)		Оказание услуг независимыми исполнителями (индивидуальные предприниматели, самозанятые, неформально занятые) при посредничестве площадок (Авито, Юла, YouDo, PROFI.RU).
Транспорт	Каршеринг	Краткосрочная аренда автомобилей (Яндекс.Драйв, Делимобиль и пр.)
	Карпулинг	Совместное использование автомобиля физлица для снижения расходов с помощью платформы (BlaBlaCar)
	Средства индивидуальной мобильности	Краткосрочная аренда самокатов и велосипедов (Whoosh, Samocat и др.)
Аренда помещений	Шеринг жилья	Краткосрочная аренда жилых пространств (Авито, ЦИАН)
	Шеринг офисов	Краткосрочная аренда рабочих пространств (Regus, Workki и пр.)
Краудфандинг		Сбор денежных средств под определенные цели (planeta.ru, Boomstarter)
Аренда вещей		Сервис аренды вещей без залога
На ранней стадии развития		
Фудшеринг		Перераспределение готовой еды
B2B-шеринг		Совместное использование различных активов (автомобили, транспортные упаковки и пр.)

Источник: составлено на основе данных отчета РАЭК и TIARCENTER.

Примечание. Экономика совместного потребления в России 2020 // РАЭК. 2021. URL: <https://raec.ru/upload/files/raec-sharing-economy-2020.pdf> (дата обращения: 04.05.2021).

По данным Forbes, более 2,5 млн россиян, в том числе тех, кто вышел на пенсию, используют шеринг-экономику в качестве подработки<sup>19</sup>, однако при этом 72% выручки в российской шеринговой экономике были получены за счет продажи вещей<sup>20</sup>. Таким образом, шеринговая экономика представляет собой в основном рынок товаров и в меньшей степени труда.

<sup>19</sup> Коммунизм, который никто не строил: куда нас заведет шеринговая экономика // Forbes. 2019. URL: <https://www.forbes.ru/biznes/378581-kommunizm-kotoryu-nikto-ne-stroil-kuda-nas-zavedet-sheringovaya-ekonomika> (дата обращения: 08.05.2021).

<sup>20</sup> Экономика шеринга в 30 цифрах и фактах // РБК Тренды. 2020. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/sharing/5d4bb3279a7947b01be74c19> (дата обращения: 03.05.2021).

### *Позитивные черты шеринг-экономики*

Позитивные черты шеринг-экономики можно разделить на следующие группы.

**Первую группу** образуют экономические преимущества, предоставляемые шеринг-экономикой. «Совместное потребление возникает при появлении возможности снижения издержек — как издержек кратковременного доступа к необходимым ресурсам, так и их содержания и использования владельцем» [Шаткин, Яковлев, 2020:35]. Сокращение издержек оказывает положительное влияние как на физических лиц («людям нужна не дрель, а дырка в стене»<sup>21</sup>, что препятствуют лишним тратам), так и на организации, которые получают возможность оптимизировать рабочий процесс (по оценке МОТ, смена стратегий развития компаний в результате глобализации проявляется в передаче второстепенных и даже первостепенных задач на аутсорсинг<sup>22</sup>).

**Вторая группа** — экологические преимущества. Наиболее наглядно это проявляется в доиспользовании (*повторное использование продукта при сохранении им полезных и/или значимых свойств*) произведенных товаров. В результате, во-первых, повышается полезность уже произведенных товаров с нереализованным потенциалом, а, во-вторых, сокращается производство новых товаров за счет удовлетворенного спроса через вторичное использование. Наиболее наглядным примером является фудшеринг, чей потенциал огромен: по оценкам исследователей, при рациональном использовании выбрасываемой в России еды удалось бы обеспечить годовой рацион для 30 млн взрослых россиян<sup>23</sup>. Другим примером является автомобиль, который используется собственниками лишь 5% времени владения<sup>24</sup>, что подчеркивает полезность каршеринга, снижающего

---

<sup>21</sup> I don't need a drill, I just need a hole in the wall // GreenPeace.org. 2017. URL: <https://www.greenpeace.org.au/blog/brisbane-tool-library/> (дата обращения: 09.08.2021).

<sup>22</sup> Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия [Электронный ресурс]. Женева, 2017. С. 5. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_554952.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf) (дата обращения: 01.03.2020).

<sup>23</sup> Делиться надо // Российская газета. 2019. URL: <https://rg.ru/2019/10/06/raek-vybrasyvaemoj-v-rossii-edoj-mozhno-nakormit-30-millionov-chelovek.html> (дата обращения: 15.08.2021).

<sup>24</sup> Экономика шеринга в 30 цифрах и фактах // РБК Тренды. 2020. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/sharing/5ddb3279a7947b01be74c19> (дата обращения: 03.05.2021).

необходимость в покупке авто, а также препятствующего ухудшению экологии.

**Третья группа**, которая имеет несколько граней, – новые резервы для человеческого развития. *Во-первых*, экономика совместного потребления повышает (об этом свидетельствует доступ к дорогим товарам – машинам, премиальным смартфонам и т.д.) качество жизни людей, при этом даже опуская принцип «кто не работает – тот не ест», поскольку ряд сфер шеринг-экономики предполагает безвозмездный обмен (к примеру, тот же фуд-шеринг), доступный как для работающих, так и для безработных, а также в силу пенсионного возраста или иных причин. Кроме того, доля рынка C2C-продаж не предполагает оплаты за обмен (и обмена как такового), поскольку речь идет о ненужных хозяевам существах и вещах (котят/щенки, мебель, одежда, музыкальные инструменты и пр.), которые тем не менее имеют символическую ценность и могут быть полезными для других. *Во-вторых*, люди получают возможность завладеть на временной основе теми благами, которые не были доступными из-за отсутствия возможности их покупки. Наиболее ярким примером является каршеринг, позволяющий отказаться от приобретения автомобиля. *В-третьих*, происходит расширение доступности к более широкому использованию товаров и услуг, поскольку для пользования товарами необязательно являться их владельцем, что позволяет размыть границу в качестве жизни и уровне потребляемых услуг между различными слоями населения, в том числе и пенсионерами (к примеру, взять в кратковременное пользование фотоаппарат для путешествия или временного использования). *В-четвертых*, шеринг-экономика снижает привязанность к вещам, недвижимости и пр. Это позволяет значительно увеличить скорость жизни, не расходуя время на выплаты жилищных или иных кредитов, составление и расторжение договоров, проведение лишних встреч и действий, необходимых для приобретения, обслуживания, продажи товаров, недвижимости и пр. В этой связи человек волен проводить жизнь, концентрируясь на важных и нужных для него ориентирах: к примеру, больше уделять внимание образованию или разнообразным видам досуга, находясь в разных частях планеты. Это способствует гибкости, развитию творческой составляющей в человеке, снижению внутреннего напряжения в обществе.

**Четвертая группа** позитивных черт относится к новым возможностям для занятых. Они проявляются в следующем: эта занятость более не требует посредника в виде организации, которая хотя и защищала интересы трудящегося сквозь призму своей выгоды, но устанавливала свои правила игры: фиксированные объем заработной платы, коли-

чество часов, поощрения и наказания, условия для карьерного роста и пр. Шеринг-экономика позволяет работнику, используя интернет-биржи, реализовать свои навыки в свободном режиме, самостоятельно определяя рабочее время и объем вознаграждения, формируя график, определяя географию занятости и пр. Эта черта, предоставляемая шеринг-экономикой, связана с увеличением трудовых возможностей. К примеру, к основной деятельности прибавляется подработка на рынке фриланса. У работника появляется возможность монетизации творчества и хобби, которые не были связаны с основной деятельностью, но интересовали человека в течение жизни (вышивание, ремонт часов и пр.), что особенно важно для пенсионеров. Наконец, в настоящее время произошел резкий рост экономической субъектности общества. Это значит, что многие прежние (и нынешние) работники стали самостоятельными субъектами на рынке труда (интернет-платформы), выставляя свои навыки и получая оплату за их использование, а не ожидая поддержки от государства или компании.

**Пятая группа** черт связана с особенностями общественного развития. Экономика совместного потребления и обмен невозможны без доверия друг к другу [Botsman, Rogers, 2010:12]. Тем не менее спецификой шеринг-экономики является анонимность, проявляющаяся в том, что зачастую участники обмена даже не знакомы друг с другом. Исходя из этого, появление и развитие шеринг-экономики связано с ростом доверия в обществе, его солидаризацией. Такое положение дел является позитивным сигналом для реализации и более социально ориентированных общественных инициатив (благотворительные фонды, спортивные и экологические движения и пр.).

К позитивным чертам шеринг-экономики относится и (пока нереализованный) потенциал пожилых работников. *Во-первых*, на фоне депопуляции населения увеличивается роль пенсионеров и пожилых людей в сфере труда. Так, средний возраст работника повысился с 39,6 лет (2009) до 41,0 года<sup>25</sup> (2019), а количество пожилых людей возросло в 1,5 раза за тот же период (с 5,8 млн чел. до 8,1 млн чел<sup>26</sup>). *Во-вторых*, именно пожилые находятся в авангарде распространения Интернета, поскольку потенциал молодых уже исчерпан<sup>27</sup>. Как следует из отчета

---

<sup>25</sup> Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020. Стат. сб. / Росстат. М., 2020. С. 19.

<sup>26</sup> Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020. Стат. сб. / Росстат. М., 2020. С. 24.

<sup>27</sup> Проникновение Интернета в России: итоги 2018 года // GfK [Электронный ресурс]. 2019. URL: [https://cdn2.hubspot.net/hubfs/2405078/cms-pdfs/fileadmin/user\\_upload/dyna\\_content/ru/documents/press\\_releases/2019/gfk\\_rus\\_internet\\_audience\\_in\\_russia\\_2018.pdf](https://cdn2.hubspot.net/hubfs/2405078/cms-pdfs/fileadmin/user_upload/dyna_content/ru/documents/press_releases/2019/gfk_rus_internet_audience_in_russia_2018.pdf) (дата обращения: 22.10.2020).



Mediascope (2019), за предыдущие два года количество пользователей в возрасте 64+ увеличилось на 55% и составило 39% ( $\approx 7,5$  млн чел.)<sup>28</sup>. В-третьих, возрастная дискриминация на рынке труда усложняет путь пенсионеров через занятость в организациях, а шеринг-экономика позволяет использовать специфические навыки пожилого человека — от вахтера и билетера до репетитора и воспитателя. Причем зачастую пожилым людям практически необязательно уметь работать с компьютером, поскольку использование Интернета сводится лишь к тому, чтобы разместить резюме и осуществить контакт с заказчиком.

### *Прекарные черты шеринг-экономики*

Развитие шеринг-экономики проходит противоречиво, что особенно проявляется в ее негативных чертах.

*Во-первых, непостоянность занятости* отражается в постоянном напряжении работников, занятых в шеринг-экономике относительно того, как быстро удастся получить новый заказ. Исследования показывают, что главная угроза психическому здоровью самозанятых — поиск нового заказа (53%)<sup>29</sup>. При этом для заказчика выгодно «одно-разовое» сотрудничество — более 65% заказчиков фриланс-услуг предпочитают нанимать работников из-за возможностей кратковременного сотрудничества<sup>30</sup>, что позволяет избежать дополнительных издержек на обеспечение социальных гарантий.

*Во-вторых, угнетающим фактором является негарантированность доходов.* Среди работников интернет-бирж наибольшим недостатком такой формы занятости считается нестабильность и непредсказуемость будущих доходов (65,7%), следует из данных портала фрилансеров WorkSpace<sup>31</sup>. Однако негарантированность доходов связана не только с трудностями поиска новых заказов, поскольку возникает

---

<sup>28</sup> Mediascope подсчитала аудиторию Рунета старше 64 лет // Mediascope [Электронный ресурс]. 2019. URL: <https://mediascope.net/news/1051692/> (дата обращения: 22.10.2020).

<sup>29</sup> The impact of the coronavirus crisis on freelancers' mental health // ipse. URL: <https://www.ipse.co.uk/policy/research/the-impact-of-the-coronavirus-crisis.html> (дата обращения: 07.04.2022).

<sup>30</sup> Исследование заказчиков услуг фрилансеров // TalentTech. URL: <https://talenttech.ru/research/issledovanie-zakazchikov-uslug-frilanserov/> (дата обращения: 07.04.2022).

<sup>31</sup> Проблемы и радости типичного фрилансера в 2020 году // WorkSpace. URL: <https://workspace.ru/blog/the-challenges-and-joys-of-a-typical-freelancer-in-2020/> (дата обращения: 07.04.2022).



другая серьезная проблема — отсутствие гарантий оплаты выполненной работы, т.е. заказчик может обмануть исполнителя.

*В-третьих*, негативной чертой является *сверхэксплуатация* — «независимые» работники самостоятельно определяют график и формат рабочего процесса, однако исследования показывают, что зачастую им приходится работать в нестандартное время — ночью, в выходные, праздники. Это отражается и в продолжительности рабочего времени: почти каждый третий российский самозанятый трудился более 60 часов в неделю, тогда как среди россиян такой показатель составил 8% [Стребков, Шевчук, 2019:93]. Сверхэксплуатация работающих в шеринг-экономике связана со следующими причинами:

- 1) необходимость дольше работать для получения необходимого уровня заработка;
- 2) зависимость от интернет-платформ, где заказы вывешиваются круглосуточно и необходим постоянный мониторинг, чтобы успеть заключить сделку;
- 3) индивидуальные особенности и требования заказчика, не регламентированные никакими трудовыми договорами;
- 4) эпизодичность работы — периоды напряженной работы сменяются периодами бездействия и ожидания нового проекта.

Негативные черты шеринг-экономики затрагивают не только самозанятых, но и тех, кто занят заемным трудом. Одним из его проявлений является аутсорсинг, суть которого заключается в передаче некоторых задач от одной организации в ответственность специализированной компании<sup>32</sup>. Другими словами, работники сторонней организации направляются ею для решения задач компании-заказчика. Аутстаффинг связан с переходом сотрудников на работу в организацию-заказчик и с заключением с ней официального договора<sup>33</sup>. Таким образом, если в случае с аутсорсингом на продажу выставляются услуги, то аутстаффинг предполагает «продажу» самого персонала. Однако общим у этих явлений является прекарность работников этих форм труда, связанная с временным характером занятости, неустойчивостью занятости, несоответствием работы образованию,

---

<sup>32</sup> Аутсорсинг / Политическая наука: Словарь-справочник / Сост. проф. полит. наук И.И. Санжаревский. 2010. URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/politology/404/%D0%90%D1%83%D1%82%D1%81%D0%BE%D1%80%D1%81%D0%B8%D0%BD%D0%B3> (дата обращения: 18.08.2021).

<sup>33</sup> Аутстаффинг / Словарь бизнес-терминов. Академик.ру. 2001. URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/business/20361> (дата обращения: 18.08.2021).

отсутствием социальных льгот [Шевченко, 2020:226]. Кроме того, при найме в компанию-аутстаффер (кадровое агентство) работник не может оценить своего реального будущего работодателя, в чье распоряжение он поступит, что дополнительно подчеркивает неясность будущих перспектив трудящегося.

### *Заключение. Риски шеринг-экономики*

Наряду с позитивными и прекарными чертами выделяются риски шеринг-экономики, разделенные на три уровня: уровень специалистов, уровень организации, уровень государства.

На уровне занятых в шеринг-экономике проявляется высокая зависимость от внешней среды — макроэкономической обстановки, влияющей на наличие спроса на такого специалиста в условиях финансовых кризисов. Так, в пандемию многие услуги стали невостребованными (уборка, сиделки и пр.) или с потерей качества услуги и оплаты труда (репетиторы, психотерапевты и пр.). Это в свою очередь выводит на проблему отсутствия социальных гарантий, что в кризисные периоды особенно актуально.

На уровне организации риски шеринг-экономики проявляются в ее зависимости от услуг работников или компаний, оказывающих услуги в форме аутсорсинга или аутстаффинга. К примеру, банкротство охранной фирмы, ответственной за безопасность на территории крупного завода, означает угрозу для безопасности предприятия. К примеру, аутсорсинговая IT-фирма получает доступ ко всем внутренним процессам организации-заказчика, что увеличивает вероятность промышленного шпионажа. По данным исследования заказчиков фриланс-услуг, наибольшими проблемами являются нестабильность и непредсказуемость качества работы фрилансеров (51%), необходимость регулярного поиска новых исполнителей (39%), проблема коммуникации и согласования рабочего процесса (36%)<sup>34</sup>.

На уровне государства шеринг-экономика способствует росту безработицы и неформальной занятости, поскольку переход работника в теневой сектор позволяет оказывать услуги без контроля каких-либо инстанций. Кроме того, происходит сокращение налоговых доходов ввиду уменьшения численности занятых. Одновременно

---

<sup>34</sup> Исследование заказчиков услуг фрилансеров // TalentTech. URL: <https://talenttech.ru/research/issledovanie-zakazchikov-uslug-frilanserov/> (дата обращения: 07.04.2022).

с этим занятые в шеринг-экономике имеют возможность обходить налоговые обязательства, оказывая услуги неофициально.

\* \* \*

Шеринг-экономика представляет собой новый сектор (нишу) современной экономики, особенностью которой является коллективное потребление, а посредником во многих случаях выступает Интернет. Шеринг-экономика является «межрыночным» или специфическим рыночным новообразованием, поскольку лишь косвенно регулируется государством, что требует дополнительного правового регулирования. Одним из ответов законодателей на вызовы новой реальности стал налог на самозанятость («налог на профессиональный доход»), введенный в конце 2018 г.<sup>35</sup>

Общим выводом о роли шеринг-экономики является ее важная функция, позволяющая демпфировать прекарнизацию. Другими словами, шеринг-экономика — частичное решение проблемы прекарности, поскольку одновременно смягчает два последствия прекарнизации. *Во-первых*, снижение доходов или нестабильность доходов не столь значительно влияют на качество жизни человека за счет того, что потребитель имеет возможность временного пользования блага без покупки. *Во-вторых*, сокращение численности рабочих мест или сохранение рабочего места с прекарными условиями труда больше не выглядят безальтернативными, поскольку шеринг-экономика позволяет осуществлять трудовую деятельность без работодателя. Таким образом, явление шеринг-экономики само по себе является противоречивым процессом, в котором сочетаются и позитивные и негативные черты, одни из которых требуют развития и усиления, другие — ограничения, в том числе и при участии государства.

## *Литература*

- Анисимов Р.И.* (2017). Труд в эпоху неопределенности // Социологические исследования. № 11. С. 44–52.
- Вакасова В.Т.* (2019). Шеринговая экономика как путь развития мировой экономики / В.Т. Вакасова, О.С. Плотникова // Инновационное развитие наукоемких технологий и интеллектуальных систем: сб. статей Между-

---

<sup>35</sup> О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» // Официальный интернет-портал правовой информации. <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102488108> (дата обращения: 20.08.2021).

- народной научно-практической конференции. Петрозаводск, 4 декабря 2019 г. Петрозаводск: Международный центр научного партнерства «Новая Наука» (ИП Ивановская Ирина Игоревна). С. 49–52.
- Маркеева А.В.* (2017). Экономика участия (sharing economy): проблемы и перспективы развития // Инновации. № 8 (226). С. 73–80.
- Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия [Электронный ресурс]. Женева, 2017. 39 с. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_554952.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf) (дата обращения: 01.03.2020).
- Прекариат: становление нового класса (2020). Коллективная монография / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга.
- Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020. Стат.сб. / Росстат. М., 2020.
- Романовский Н.В.* (2019). Опасный класс? Тема не закрыта (мысли о проблеме) // Социологические исследования. № 9. С. 96.
- Стребков Д.О., Шевчук А.В.* (2019). Ловушка гибкой занятости: как нестандартный график работы влияет на баланс между работой и жизнью фрилансеров // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. № 3. С. 86–102. URL: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.06>
- Тощенко Ж.Т., Анисимов Р.И.* (2019). Прекарный труд в России: состояние и тенденции // Экономическое возрождение России. № 2 (60). С. 93–103.
- Хузина Р.Р.* (2018). Определение экономики совместного потребления // Аллея науки. Т. 2. № 7. С. 234–238.
- Шаткин М.А., Яковлев Л.С.* (2020). Трансформация собственности и власти в шеринговой экономике // Социологические исследования. Т. 46. № 1. С. 31–41.
- Шевченко И.О.* (2020). Заемный труд: смыслы и риски / Прекариат: становление нового класса: коллективная монография. Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга. С. 217–228.
- Botsman R., Rogers R.* (2010). What's Mine Is Yours: The Rise of Collaborative Consumption. Harper Business. 304. [Electronic resource]. URL: <https://www.pdfdrive.com/whats-mine-is-yours-the-rise-of-collaborative-consumption-e174506844.html> (accessed: 05.05.2021).
- Scaraboto D.* (2015). Selling, Sharing, and Everything In Between: The Hybrid Economies of Collaborative Networks // Journal of Consumer Research. Vol. 42. P. 152–176.
- Bardhi F., Eckhardt G.* (2012). Access-Based Consumption: The Case of Car Sharing // Journal of Consumer Research. 39 (December). P. 881–898.
- Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery? [Electronic resource]. Geneva, 2014. 126 p. Access mode: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_233953.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf) (accessed: 23.05.2020).

- Harvey John, Golightly David* (2013). Researching gift economies online, offline and in-between.
- Olko S.* (2019). Theoretical and Practical Approaches to Analysing Sharing Economy Business Models – Intercultural Perspective // International Journal of Innovation and Economic Development. No. 5 (5). P. 48–56.
- Belk R.* (2014), You Are What You Can Access: Sharing and Collaborative Consumption Online//Journal of Business Research. Vol. 67 (8). P. 1595–1600.
- Schor Juliet, Vallas Steven* (2021). The Sharing Economy: Rhetoric and Reality. Annual Review of Sociology.

## ГЛАВА 13. Клиентоцентричность как способ снижения прекарности

*М.С. Цанко*

### *Введение*

Государство давно присматривается к успешным наработкам бизнеса в сфере удовлетворения потребностей населения посредством предоставления целевых услуг. Актуализируется его роль в снижении давления вызовов новой эпохи на россиян, а значит, растет необходимость обновления отношений между государством и человеком, будь то гражданин или бизнес. Выстраивание таких отношений в духе клиентоцентричности стало одной из приоритетных задач, поставленных официальными органами власти в последнее время. Но как это проявляется в действительности?

Реализацию политики клиентоцентричности, разработка соответствующих стандартов для человека, бизнеса и внутреннего клиента (ведь государство оказывает услуги и самому себе), равно как формирование профилей клиентских сегментов и реестра жизненных ситуаций, можно регистрировать на базе данных социологии, в рамках которых оценивается качество государственных и сопутствующих услуг, в том числе отношение к ним населения. В этих условиях сочетание обратной связи и мониторинга качества предоставления услуг видятся основой функционирования политики, направленной на улучшение и повышение удовлетворенности человека взаимодействием с государством.

Изученный международный опыт по созданию клиентоцентричных систем предоставления государственных услуг и успешные практики из сферы бизнеса стали базой для создания концепции, а также соответствующих управленческих и технических решений Центра разработок «Клиентоцентричное государство».

Клиентоцентричность как «сквозная» инициатива направлена на все государственные процедуры, нормы, услуги и функции. Все они должны быть выстроены вокруг потребностей человека и в свою очередь обеспечивать его комфорт и индивидуальный подход при решении персональных и групповых проблем, исходя из того, что человек должен быть в фокусе внимания всей деятельности государства.

Миссия данного проекта видится в том, чтобы человек не просто слышал о том, что государство его поддерживает, а получал реальную помощь в каждом случае, когда она нужна.

Именно такой подход может стать реальным рецептом против нарастающей прекарности, затрагивающей в современном мире не только трудовые отношения, но и практически все сферы жизни. Временность, неустойчивость, негарантированность занятости, социальных гарантий и даже политических прав и свобод — актуальные проявления прекарности в повседневной жизни современного человека.

### *Культура клиентоцентричности*

В широко распространенной практике **эгоцентричное** государство в одностороннем порядке решает, что нужно человеку и бизнесу, и определяет, как с ними следует взаимодействовать. Оно действует по принципу «я лучше знаю, что нужно другим». В отличие от него **клиентоцентричное** государство в первую очередь изучает истинные потребности людей, создает правила и государственные процедуры, ориентируясь на интересы человека или бизнеса. Оно стремится не просто удовлетворять запросы, а предвосхищать и превосходить ожидания.

Основной принцип клиентоцентричности заключается в том, что в фокусе внимания находится жизненный мир человеку. В рамках этой идеи были определены ценности и принципы клиентоцентричного государства — сочетание тех из них, к которым стремятся люди, с теми ориентирами, которые помогают их достичь.

Кратко культуру клиентоцентричного государства можно описать так: эмпатия, профессионализм и честность. Все они взаимосвязаны и составляют единую систему. При этом важно, чтобы исполнители государственных услуг и функций понимали и разделяли эти декларируемые ценности.

Для успешной реализации проекта были разработаны Стандарты взаимодействия государства с каждой из категорий его клиентов. Они являются рамкой, под которую разрабатываются конкретные инструменты. Стандарты содержат обязательные требования к взаимодействию государства с внешними и внутренними субъектами потребительского поведения. Эти требования сформулированы так, чтобы органы власти достигли нужного уровня научно-обоснованных требований при реализации политики клиентоцентричности.

Особо следует подчеркнуть, что в условиях пандемии, а теперь и наступивших санкций существенно изменился жизненный мир

большинства социальных групп, все чаще демонстрируя проявления прекарности в разных сферах их жизни. Речь идет не только о трудовых отношениях и экономическом положении россиян. Новая реальность изменила многие привычные социальные практики, увеличивая виртуализацию повседневности и меняя привычные правила и нормы. Такие изменения неизбежно усиливают социальное неравенство и его различные проявления (цифровое, профессиональное, гендерное, территориальное). Признаки прекарности – перманентное ощущение нестабильности, негарантированности, отсутствие четкого образа будущего – стали всеобщими. Среди многих задач клиентоцентричной политики видное место занимает преодоление прекарности как применительно к социальным группам и общностям, так и к каждому отдельному человеку.

### *Философия клиентоцентричности*

Новая философия взаимодействия государства с человеком обеспечивается совокупностью принципов, определяющую роль среди которых играет обратная связь, получаемая от клиента на входе и выходе.

Информация, получаемая непосредственно от клиента, позволяет точно сформулировать задачу для дизайнера и прототипирования услуги или сервиса, используя профиль клиентского сегмента и реестр жизненных ситуаций. Разработка производится в соответствии со стандартами и завершается тестированием. Дальнейшее внедрение сопровождается мониторингом объективных показателей качества и обратной связью, позволяющей оценить его успешность через изменение удовлетворенности клиента.

Работа по осмыслению и дальнейшей модернизации этой связи ведется в рамках закрепленной таксономии. Сферы жизненного мира включают в себя различные ситуации, решение которых требуют предоставления конкретных услуг или порой их совокупности, исходя из того, что каждая услуга или функция состоит из определенных действий. Анализ международного опыта демонстрирует наличие их устойчивого перечня. Количество их относительно стабильно и включает в среднем 11 основных направлений для граждан (семья, здоровье, работа и пенсия, образование, финансы, имущество, мобильность, безопасность, культура, отдых, общественная жизнь, оформление документов) и 7 – для бизнеса (его создание и развитие, регулирование и налоги, юридическая поддержка, имущество и активы, управление персоналом, закрытие и реорганизация). При этом жизненные ситуации и их число могут варьироваться во времени.



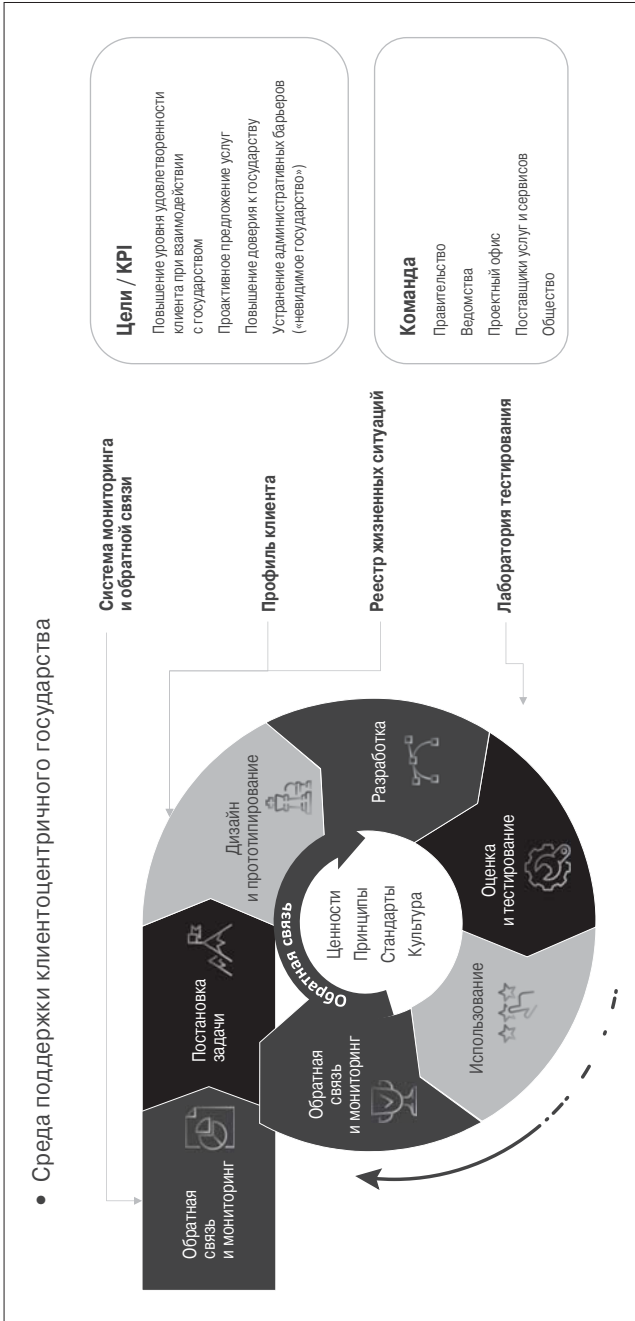


Рисунок 13.1. Среда поддержки клиентоцентричного государства как совокупность специальных инструментов

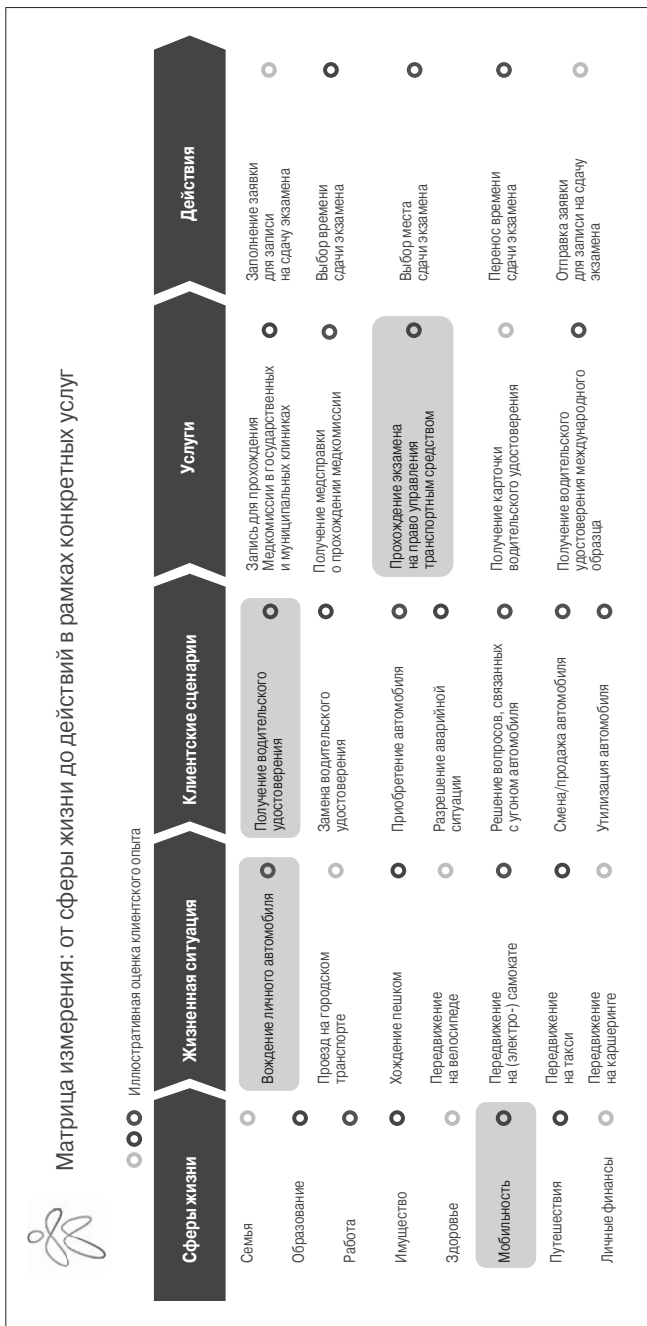


Рисунок 13.2. Матрица измерений клиентоцентричности

Матрица измерений позволяет отслеживать особенности восприятия клиентом всех этапов взаимодействия с государством — от определенной жизненной ситуации до отдельных услуг, оценивая опыт реализации в рамках конкретных действий (см. рис. 13.2).

Так, мобильность как сфера жизни включает в себя совокупность жизненных ситуаций, среди которых вождение личного автомобиля является одной из множества. В рамках нее возникает несколько клиентских сценариев, предполагающих набор услуг, удовлетворяющих потребности клиента в возникшей жизненной ситуации. Каждая услуга в свою очередь декомпозируется на отдельные действия, осуществляемые клиентом самостоятельно или совместно с профильным специалистом.

### *Обратная связь как основа клиентоцентричности*

Принципиально важный момент в работе выстраиваемой системы — изменение подхода к оценке восприятия гражданами и бизнесом клиентского опыта. Существующие на сегодняшний день практики измерения удовлетворенности отдельными услугами не дают полного представления об удовлетворенности населения жизненной ситуацией в целом. Измерения потребностей и клиентских сценариев на сегодняшний день не производятся.

Выстраиваемая обратная связь позволяет получать максимально полные данные, позволяющие разработать новую структуру взаимодействия государства с человеком по трем направлениям: для человека, для других людей, вместе с другими людьми.

Полноту данных обратной связи обеспечивает агрегирование информации, поступающей из различных источников, пока находящихся в разной степени разработанности. Это данные портала госуслуг и его региональных модификаций, сайты конкретных ведомств, собирающие жалобы, предложения, оценки удовлетворенности и пр. Кроме того, это совокупность разного рода опросных данных, а также мнений, высказываемых публично в самых различных вариантах и публикуемых в СМИ. Все это дополняется анализом поведения человека с учетом его клиентского профиля, в том числе цифрового следа. Предполагаются поэтапное расширение круга используемых источников и их консолидация.

Метрики мониторинга носят универсальный характер, давно применяются в бизнесе и успешно адаптируются в разных странах мира. Общий уровень удовлетворенности, уровень цифровой зрелости, затраченное время — метрики, по которым собирается инфор-

Метрики		Требуемые источники	Измерение
<ul style="list-style-type: none"> <li>Метрики обратной связи и мониторинга охватывают все уровни измерения</li> </ul>			
Обратная связь	Оценка удовлетворённости	<b>Удовлетворенность пользователей (CSI)</b>	Оценки получателей услуг, оставленные в МФЦ и ведомствах, на Госуслугах, сайте «Ваш контроль» и др. <input type="checkbox"/>
Мониторинг	Общая статистика	Число оказанных услуг	ЕПГУ, АИС МФЦ, отчетность ведомств и регионов <input type="checkbox"/>
		Число получивших услуги пользователей	ЕПГУ, МФЦ, отчетность ведомств и регионов <input type="checkbox"/>
	Затраты на оказание услуг	Нет (внутренняя метрика системы мониторинга)	
	Оценка цифровой зрелости	<b>Уровень цифровой зрелости услуг</b>	Матрица оценки «цифровой» зрелости государственных и муниципальных услуг <input type="checkbox"/>
		<b>Доля услуг, оказанных онлайн</b>	Индикатор «Государственное управление» <input type="checkbox"/>
	Оценка соответствия стандартам	<b>Доля успешно завершенных услуг и действий</b>	Дашборд, формируемый по данным ЕПГУ <input type="checkbox"/>
		<b>Затраченное время</b>	Дашборд, формируемый по данным ЕПГУ <input type="checkbox"/>
		Индекс приложенных усилий (CES)	Нет (внутренняя метрика системы мониторинга)
	Доля услуг, по которым в срок выполнены поставленные требования	Нет (внутренняя метрика системы мониторинга)	
	Прочие операционные показатели	Число инцидентов	Нет (внутренняя метрика системы мониторинга)
		Доля услуг, по которым зафиксированы инциденты	Нет (внутренняя метрика системы мониторинга)
		<b>Доля своевременно устранённых инцидентов</b>	Нет (внутренняя метрика системы мониторинга)
		Доля отказов	Дашборд, формируемый по данным ЕПГУ <input type="checkbox"/>
		Доля повторных запросов	Нет (внутренняя метрика системы мониторинга)
		Период доступности	Нет (внутренняя метрика системы мониторинга)

Рисунок 13.3. Источники и метрики мониторинга и обратной связи

мация в первую очередь. Остальные нужны для детализации данных и могут вводиться поэтапно в зависимости от услуги (см. рис. 13.3).

Основной метрикой обратной связи является удовлетворенность клиента услугой или сервисом. Информация о ней собирается в местах предоставления услуг (МФЦ, ведомство), на сайтах Госуслуги, «Ваш контроль» и пр.

Что касается мониторинга, то наиболее универсальными считаются данные общей статистики (число оказанных услуг, число получивших услуги пользователей, затраты на оказание услуг), оценки соответствия стандартам (индекс приложенных усилий – то, насколько сложно было получить услугу) и операциональные показатели (число инцидентов, доля отказов и повторных запросов и пр.). Часть из этих метрик собирается уже сейчас, а часть лишь предстоит стандартизировать и включить в мониторинг.

### *Подготовка кадров как залог успешности клиентоцентричности*

Реализация всех вышеназванных принципов нужна, чтобы достичь ощутимых эффектов как для человека и бизнеса, так и для государства в целом, не забывая важную возможность осуществлять это преобразование вместе с людьми. При этом критически важно обеспечить необходимую культуру и мировоззрение тех, кто будет с этими инструментами работать. Поэтому важнейшим элементом в рамках клиентоцентричности является развитие кадрового потенциала.

Клиентоцентричность – это не набор инструментов или правил поведения, это культура отношения к людям, к их действиям и взаимоотношениям, а также к порождаемым ими процессам. Это означает, что необходимо не только донести до каждого госслужащего информацию о стандартах и принципах поведения, а поменять их установки и взгляды на свою роль в жизни общества. Для части чиновников это станет настоящей перезагрузкой реальности.

Мировоззрение человека содержит убеждения, нормы и ценности, которые играют стабилизирующую роль, но некоторые из них могут преследовать эгоистические интересы, ограничивать и мешать развитию и решению назревших проблем. Особенно это актуально для тех, кто привлекается для решения этих новых задач. Изменение политики государства по взаимодействию с населением требует перориентации поведения сотрудников официальных органов, а значит, изменения их установок. Для части из них потребуются примене-

ние программы переобучения или перевод в другие сферы, если они не смогут принять или приспособиться к новой реальности.

Основой обучения станет проектный подход, предполагающий взаимодействие в кросс-функциональных проектных командах, которые будут работать над внедрением клиентоцентричности в своих ведомствах. На каждом уровне обучения дается свой набор инструментов клиентоцентричности, а сквозной темой является изменение мышления и культуры.

Предполагается, что проводниками новой культуры в каждом ведомстве будут *лидеры изменений*, ответственные за внедрение клиентоцентричности. Проактивные, гибкие, открытые, получившие импульс к изменениям, они станут наставниками и примером реализации новой политики.

### *Государство для людей*

В 2022 г. модульными программами обучения будут охвачены руководители разных уровней управления. Следующий поток – сотрудники линейного уровня, оказывающие услуги гражданам. Программы обучения будут идти в ногу с внедрением клиентоцентричности, поскольку являются важной частью этого процесса. Программа рассчитана на три года.

Внедрение единого подхода к процессам обучения с использованием самых современных форматов, создание центров экспертизы клиентоцентричности, передача лучших практик через внутренних наставников позволит в короткие сроки донести новую культуру до каждого.

На рынке услуг нет готовых программ обучения подобного уровня ни у одного провайдера. Такой масштабной трансформации культуры услуг не делал пока никто. Это будет уникальный продукт сотрудничества ведущих бизнес-школ, вузов и внутренних экспертов. Для разных уровней участников предполагается привлечение лучших образовательных организаций, имеющих уникальную экспертизу в конкретных направлениях деятельности государственного органа. В роли лекторов выступят руководители международных и российских коммерческих компаний, имеющие опыт масштабной трансформации корпоративной культуры в своих организациях. Будут привлечены руководители государственных служб ряда стран для возможности обсуждения передового опыта по внедрению клиентоцентричности в органах власти.

Во время обучения занятия «в классе» будут сочетаться с практическими проектами. Преподавателями станут профессионалы в вопросах трансформации культуры, наставниками — лучшие эксперты с международным опытом. Каждый модуль будет сопровождаться решением практических кейсов, внедрением полученных инструментов в повседневную деятельность. Это «живые» программы, они будут адаптироваться и меняться с каждым новым потоком слушателей, исходя из опыта и специфики деятельности конкретных участников. Впереди ждет масштабирование обучения сотрудников, работающих на всех уровнях государственного и муниципального управления во всех уголках нашей страны. Ожидается, что опыт регионов в этом процессе окажется уникальным и ценным.

Для унификации и повышения качества работы с персоналом в структурах разных типов государственной службы разрабатывается новая кадровая концепция, ориентированная на внутреннюю клиентоцентричность. Основами для этого являются Декларация ценностей клиентоцентричного государства и Стандарты.

Качественное государственное управление невозможно без эффективной кадровой политики, нацеленной на привлечение, сохранение и развитие профессиональных кадров. Профессионализм государственных служащих — это главная движущая сила для реализации задачи внедрения клиентоцентричного подхода в работе.

Однако процессы не станут клиентоцентричными, пока мы не поменяем мышление людей. Это долгий путь, но первые результаты мы увидим уже в ближайшее время. Система мониторинга отношения граждан к качеству услуг, которые они получают при своем обращении в государственные службы, позволит оценить, насколько более клиентоцентричным стало государство в лице конкретного ведомства; выяснить, как можно производить модернизацию сферы не только для человека, но и вместе с ним.

В современном мире взаимоотношения граждан и государства становятся основой эффективности, стабильности и качества жизни людей. Взаимное движение друг к другу и взаимный интерес актуализируют лозунг «Развиваюсь я — развивается государство!»

### *О начале эксперимента*

В декабре 2021 г. в соответствии с распоряжением правительства России стартовал эксперимент по апробации инструментов внедрения клиентоцентричности в государственном управлении. В рамках эксперимента апробируется и дорабатывается целый комплекс разрабо-

таных Минэкономразвития России и Аналитическим центром при Правительстве Российской Федерации инструментов, мероприятий и методов, направленных на то, чтобы государственные услуги и сервисы (новые или уже существующие) были удобны и эффективны именно с точки зрения пользователя.

Выявляя из обратной связи и данных мониторинга проблемные услуги и функции, ставится задача их более детального изучения. Проводятся глубинные интервью, данных которых дают возможность описать клиентский путь, демонстрирующий действия, ожидания, потребности, и что наиболее важно, проблемы, с которыми столкнулся клиент в процессе получения услуги.

На основании этих данных лаборатория пользовательского тестирования формулирует рекомендации по изменению клиентского пути, что затем воплощается в начальный вариант прототипа цифровой услуги.

Одновременно с совершенствованием прототипа производится модернизация клиентского пути. Сравнение двух клиентских путей наглядно демонстрирует изменения: сложный и тернистый первоначальный путь, очевидно, стал существенно короче и удобнее для клиента (см. рис. 13.4).

Совокупность исследований лаборатории пользовательского тестирования призвана выявить нюансы, требующие доработки начального варианта с тем, чтобы перевести его в окончательную версию для передачи в разработку.

В ходе исследований используется специальное оборудование, позволяющее оценить реальные переживания респондента в процессе работы с прототипом, демонстрирующее степень сложности такой работы; фиксирующее эмоции, возникающие при выполнении заданий. Специальная система отслеживания взгляда помогает выявить точки внимания и концентрации.

Основная ценность лаборатории клиентского тестирования — получение объективной информации о реальных особенностях восприятия услуги или сервиса человеком, выявление даже неосознанных болей и трудностей, схваченных в эмоциональных переживаниях и физических ощущениях.

Новый клиентский путь отслеживается посредством мониторинга, позволяя увидеть эффект от модернизации с учетом нюансов всей жизненной ситуации.

Создание такой системы предоставления государственных услуг и сервисов задумано как приоритетная задача, которая должна охватывать и все государственные функции, т.е. все формы взаимодействия



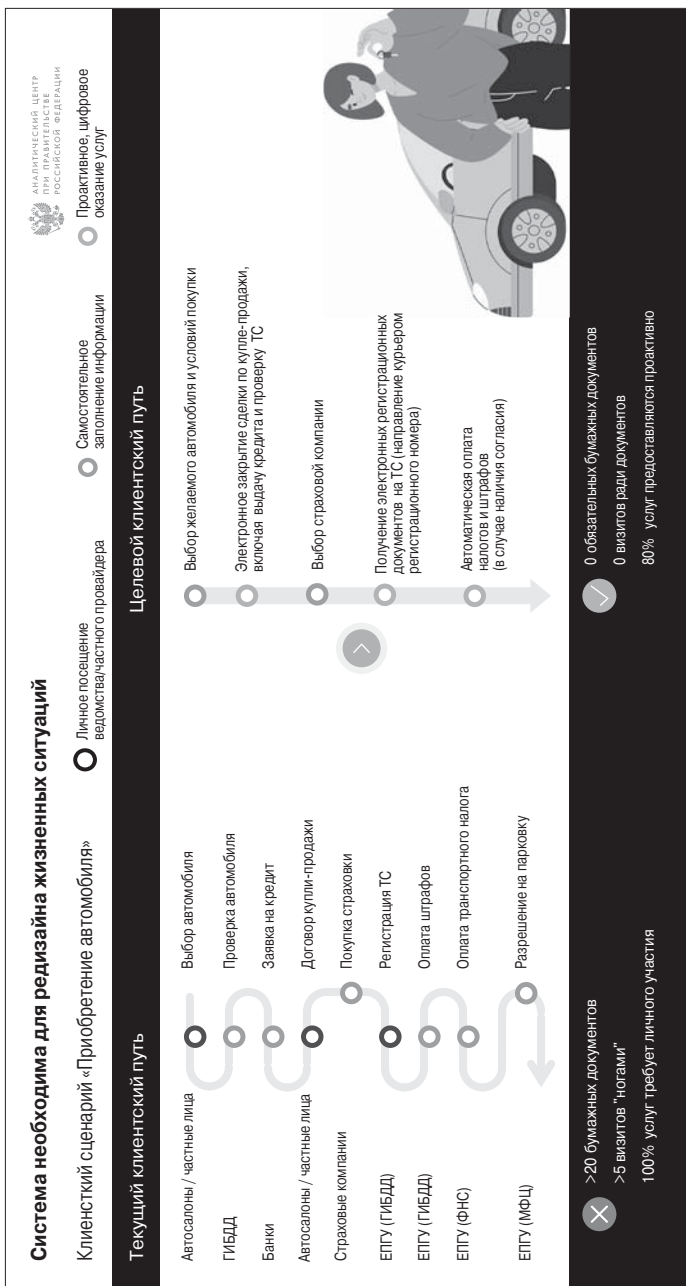


Рисунок 13.4. Сравнения текущего и целевого клиентского путей

человека и бизнеса с государством. Решение этой задачи обеспечит новое качество жизни в стране, гарантируя настроенность на потребности человека и повышение его удовлетворенности этим взаимодействием. Со временем система должна сформировать ощущение безопасности гражданина, гарантированности социальной защиты, внимания к его потребностям со стороны государства. Таким образом, вырабатывается действенный механизм, направленный на снижение прекарности и обеспечение устойчивого социального развития страны.

И если общие размышления насчет перспектив внедрения клиентоцентричности пока напоминают лишь стремления к прекрасному, то практическое вовлечение представителей прекариата в сбор данных об обратной связи относительно конкретных мер поддержки населения или механизмов социальной защиты является реальностью уже сейчас. Благодаря этому удастся модернизировать существующие профильные услуги и сервисы с учетом мнения тех, на кого они направлены. Прекариат не характеризуется оптимизмом и социальной активностью. Со временем неустойчивое положение в обществе приводит к флегматизму и социальной индифферентности. Это существенно затрудняет работу с прекариатом и создает риск возникновения группы, оставшейся в стороне от реализующегося большого проекта. Однако выработка специальных мер поддержки таких групп населения и отдельное внимание к особенностям сбора обратной связи среди прекариев рождает надежду на успех проекта и в этом аспекте.

## *Заключение*

Таким образом, клиентоцентричность начинает свое функционирование с анализа обратной связи и показателей мониторинга, а завершается их использованием и внедрением в практику государственного управления, проходя сложный путь исследований и преобразований.

Именно человек осуществляет оценку готовности модернизированной или новой услуги к вводу в эксплуатацию с учетом целевого восприятия всей жизненной ситуации, таким образом реализовывая принцип соучастия в выработке новых правил и норм во взаимодействии с государством, стремящимся снизить проявления прекарности в современной жизни.

В конце концов, прекариат может не только сократиться в численности, приобретая со временем вполне определенные устойчивые социальные признаки более защищенных групп населения, но и обогатит свои характеристики и возможности.

## *Литература*

*Купряшин Г.Л., Соловьев А.И.* (2004). Государственный менеджмент. Гл. 2–3. М.: Новый учебник.

*Кэттл Ф.Д.* (2003). Реорганизация государственного управления. Анализ деятельности федерального правительства. Классики теории государственного управления: американская школа. М.: Изд-во МГУ.

*Осборн Д., Пластрик П.* (2001). Управление без бюрократов. М.: Прогресс.

*Парисон Н., Мэннинг Н.* (2003). Реформа государственного управления: Международный опыт / Всемирный банк. М.: Издательство «Весь Мир».

*Сморгунов Л.В.* (2003). Сравнительный анализ политико-административных реформ: от нового государственного менеджмента к концепции “governance” // Полис. № 4.

Содействие реформе государственного управления в России (2005). Сборник статей. Проект «Административная реформа». М.

Global Passport Power Rank / The Passport Index 2018. Passport Index – All the world’s passports in one place (дата обращения: 02.12.2018). URL: [https://www.cnews.ru/articles/2021-08-30\\_vitsepremer\\_dmitrij\\_chernyshenko](https://www.cnews.ru/articles/2021-08-30_vitsepremer_dmitrij_chernyshenko)

Global Passport Power Rank / The Passport Index 2018. Passport Index – All the world’s passports in one place (дата обращения: 02.12.2018).

## ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ

(рецензии С.Г. Климовой, И.И. Осинского  
и М.И. Добрыниной, С.В. Козина)\*

### *Слово ответственного редактора*

Так как прекариат, прекарная занятость, прекарный труд – сравнительно новая проблема научных исследований, то вполне естественно, что на этом пути еще немало дискуссионных вопросов, сомнений и поиска адекватного осмысления происходящих в мире и нашей стране изменений. Поэтому мы решили вместо традиционного заключения дать тексты коллег, которые взяли на себя труд высказать свои суждения по этой тематике и определить значимость проведенной авторским коллективом работы и нашедшей отражение в коллективной монографии: Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Весь Мир, 2021, а также в предыдущей монографии – Прекариат: становление нового класса: колл. монография / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020, и монографии Ж.Т. Тощенко Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука. 2018.

---

\* Данные тексты даются в некотором сокращении.

*Климова С.Г.*кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник  
Института социологии ФНИСЦ РАН

## **Мы все — прекарии\***

В данных книгах представлены результаты социологических исследований прекарной занятости, проведенных в 2014–2020 гг. коллективом авторов под руководством Ж.Т. Тощенко. Читатель обратит внимание прежде всего на то, что это действительно коллективная монография, а не сборник текстов, объединенных общими тематическими рамками. Это очень важное обстоятельство, которое свидетельствует о длительной совместной работе, включающей выработку общих концептуальных представлений; создание общей методологии и методики эмпирических исследований; сходную (хотя и не жестко единообразную) логику изложения материала каждой главы.

Концептуальные идеи изложены при анализе проблемы прекарности и методологическом обосновании исследования. Здесь систематизированы разные подходы к описанию занятости, в которых в более или менее явной форме присутствуют признаки, свидетельствующие о наличии феномена прекарности: нестандартная, неформальная, неустойчивая занятость; нетипичные трудовые отношения и др. Ключевая идея концептуально-теоретического анализа, сформулирована Ж.Т. Тощенко: прекариат становится новым классом: «...с полным основанием можно говорить, что формируется новый класс, который имеет определенные классообразующие показатели, среди которых решающее значение занимает феномен неустойчивой, нестабильной и негарантированной занятости. ... Стоит говорить о новой социально-классовой структуре общества, в которой наряду с правящим и средним классом значительную и все более определяющую роль занимают слои трудоспособного населения, которые вовлечены не только в ранее сложившиеся, но и в новые формы эксплуатации» [1:54–55].

Более подробно идея прекариата как формирующегося класса обоснована в коллективном труде, вышедшем годом ранее [2]. В первых трех главах этой книги Ж.Т. Тощенко излагает свое видение классовой структуры, отличное от стратификационных моделей

---

\* Рецензия опубликована в журнале «Социологические исследования» (2022. № 5. С. 168–172).

общества, предложенных социальными мыслителями прошлого. Описывая центральные идеи о структуре общества, предложенные К. Марксом и его последователями, М. Вебером, М. Бернэмом, Э. Тоффлером, У. Бемом и другими учеными, Ж. Тощенко подчеркивает идею, что классовая структура не исчезает, а приобретает иной вид и иные параметры, характеризующие базовые признаки класса, определяющего «лицо» современности [2:20–23]. Инновационными являются базовые идеи Ж.Т. Тощенко о том, что значимыми признаками класса становятся характеристики, объединяющие разных по социальному и профессиональному статусу, образованию, доходу людей. И еще более важно то, что эти характеристики порождают общие для разных людей ментальные состояния и поведение. Это, прежде всего, отсутствие устойчивой трудовой занятости и, соответственно, зыбкость жизненных перспектив вообще. Бесперспективной в экзистенциальном смысле становится работа, ставящая под сомнение профессиональную идентичность человека; кратковременная, исключая вовлеченность в дела организации; лишенная взаимных правовых гарантий [2:26–27].

И что еще важно: не всегда такие свойства занятости предопределены революционными изменениями в технологии. Обращается внимание на то, что многообразие определений, описывающих проблемную занятость (неформальная, нетипичная, неустойчивая, временная, частичная, неполная, эпизодическая, дополнительная, гибкая и пр.), отражает организационно-технологический угол зрения на занятость [1:30–31]. В то время как ключом к проблематизации этого явления может стать понятие «прекарности», предполагающее социальный анализ [1:33].

Часто прекарная занятость становится следствием деформированных социально-трудовых отношений. Любой работающий человек: токарь, артист, водитель автобуса преподаватель вуза в той или иной степени в этих условиях становится прекарием.

Ж.Т. Тощенко отметил, что соответствующие перечисленным выше признакам проблемной занятости описания по отдельности не могут дать объемную характеристику сложного феномена прекарности. Соответственно, основной целью рецензируемой книги стал концептуальный, методологический поиск и эмпирическая верификация признаков феномена прекарности средствами социологического анализа. Совокупность этих признаков должна, с одной стороны, описывать прекариат как протокласс, а с другой – обозначать перспективы его превращения в класс в полном неомарксистском понимании [см. подробнее: 3].

Поэтому коллектив авторов проделал особую работу по систематизации факторов, определяющих прекарную занятость как «специфический вид трудовой деятельности в условиях неопределенности социально-экономического положения работника» [1:35]. Ключевые понятия здесь «неопределенность и неустойчивость». Они прорабатываются в ходе последующего теоретического и эмпирического анализа.

Результатом работы по систематизации описаний типов занятости и отдельных феноменов прекарности стал сформированный общими усилиями исследовательского коллектива комплекс из семи признаков эмпирических прекарной занятости: 1. Оформление труда без договора или с договором не более чем на 1 год. 2. Полное несоответствие образования и квалификации работе. 3. Постоянная переработка (более 8 часов). 4. Подработка в своей или сторонней организации (регулярная или нерегулярная). 5. Зарплата «в конверте» (систематическая или иногда практикуемая). 6. Смена работы за последние 3 года более одного раза. 7. Невозможность влиять на решения в своей производственной организации [1:34].

Этот комплекс признаков стал основой, методическим инструментом для систематического анализа положения дел с прекарной занятостью в различных отраслях производственной и непроизводственной сфер трудовой деятельности, проведенного совместными усилиями. В эмпирическом анализе авторы использовали показатели «степени прекарности» (низкая, средняя и высокая) по наличию 0—1; 2—3 и 4—6 из перечисленных выше признаков.

В целом, можно считать такой способ анализа несомненно новым и интересным как с содержательной, так и с методической точек зрения. Этот комплекс признаков, конечно, может в дальнейшей работе авторов и их коллег уточняться, но на какое-то время он станет смысловым «каркасом» исследований прекарной занятости.

Но и первый опыт использования «показателя прекарности» продемонстрировал его эвристическую ценность. Вынесенное в заголовок утверждение, что мы все — прекарии, не выглядит большим преувеличением, если внимательно познакомиться с аргументами авторов. В книге приводятся данные, свидетельствующие о том, что «короткие» трудовые отношения (временные договоры без социальных гарантий) характерны для значительной доли работников самых разных отраслей. «В сферу прекарной занятости вовлечено от 45 до 50% экономически активного населения» [1:54]. Основания для ощущения своей трудовой и, соответственно, общей жизненной неустойчивости люди находят и в «новой идеологии труда», прогно-

зирующей «завершение сферы труда как смысла и ценности» [1:40], и в практиках повседневных отношений с работодателями.

Вместе с тем уход в неформальную или в формальную, но временную занятость может быть благом для работника, его свободным выбором. Об этом свидетельствуют исследования нестандартных форм занятости (срочная работа, заемный труд, самозанятость, общественная работа и пр.). В частности, в исследовании Центра трудовых исследований ВШЭ, посвященных теме самозанятости работников предпенсионного и пенсионного возраста, утверждается, что «...нет оснований полагать, что работники старшего возраста массово вытеснялись на менее квалифицированные рабочие места» [4]. Но то, что они вытеснялись из сферы постоянной занятости, и, возможно, вытеснялись, но не массово, исследователи не опровергают. Отдаленные негативные последствия и для компании, и для самого работника, и для государства в целом могут быть весьма существенными.

Центральные идеи исследования проработаны в концептуальном и методологическом анализе достаточно тщательно и последовательно. В текстах отдельных глав присутствует очень интересный эмпирический анализ, основанный на исходных концептах. В частности, идея, что работник может и должен быть субъектом труда и трудовых отношений (а не трудовым, интеллектуальным и каким-то еще и чьим-то ресурсом), присутствует практически во всех текстах. Интересный материал для такого анализа есть в изложении таких тем, как: карьера, участие в управлении, оценка возможности влиять на положение дел у себя на работе [1:49, 92, 112, 129, 148, 173, 191]; членство в профсоюзах и общественных организациях [1:51, 191, 211, 235].

Актуальные и возможные негативные последствия прекаризации трудовых отношений, с разной степенью остроты проявляющиеся в разных отраслях, – это фокус внимания авторов книги. Представим наиболее нетривиальные результаты и интересные идеи, содержащиеся в главах, посвященных отраслевым особенностям прекаризации.

Р.И. Анисимов в главе, посвященной прекаризации трудовых отношений в промышленности [1:57–78], отмечает, что под разговоры об «открытом рынке», о международном разделении труда и «нерентабельности сложного производства», так как эти товары «дешевле купить, чем производить», в стране происходили процессы деиндустриализации, снижения производства, депрофессионализации, массовых увольнений квалифицированных работников [1:57–60]. «Отсутствие модернизации промышленности, устаревание



оборудования и отток квалифицированных кадров сопровождались деградацией трудовых отношений на производстве» [1:72]. Р.И. Анисимов сравнил показатели степени precariousности в разных отраслях [1:64]. Это сравнение выглядит убедительным: доли работников с наиболее высокими показателями precariousности зафиксированы в строительстве и торговле, сферах услуг, ЖКХ. Но показатели precariousности в этих отраслях сравнимы с показателями в промышленности в 2020 г., что говорит о системности зафиксированных исследователем проблем.

Важным для целей всего исследования является установленный Р.И. Анисимовым факт, что процесс precariousизации в промышленности не только не замедляется, но становится более интенсивным в последние годы (особенно на частных предприятиях), несмотря на очевидную пагубность precariousных трудовых отношений для развития производства и благосостояния страны в целом [1:64, 76].

Глава «Особенности precariousной занятости в строительстве», написанная А.В. Кученковой [1:79–94], интересна как с содержательной, так и с методической точки зрения. В частности, А.В. Кученкова обнаружила связь степени precariousности с разными аспектами самочувствия работников [1:91]. Это хороший результат, свидетельствующий о валидности использованных показателей. Здесь можно проследить, как оценки работниками разных аспектов трудовой ситуации отражаются в показателях precariousности. Вместе с тем видно, как precariousность сказывается на общем, выходящем за пределы сферы труда самочувствии людей (беспомощность, чувство несправедливости, отсутствия жизненных перспектив для себя и детей). Присутствует в этом достаточно глубоком анализе и характеристика специфики занятости в строительной сфере. В частности, тема заемного труда.

Эту тему достаточно обстоятельно анализировала И.О. Шевченко в предыдущей коллективной монографии, отметив, что заемный труд выгоден только работодателям, но совсем невыгоден работникам [2:224–225]. В рецензируемой книге И.О. Шевченко представила крайне интересные данные и обобщения в главе «Трудовые отношения в сфере транспорта: precariousизована ли занятость работников?» [1:95–116]. Речь в главе идет о водителях (пассажирские и грузовые перевозки). Ее данные (и не только) показывают, что положение водителей сильно хуже, чем других транспортников. Как показывает И.О. Шевченко, в этой социально-профессиональной группе идут те же негативные процессы деградации трудовых отношений: ухудшается положение работников; затрудняются их попытки отстаивать свои трудовые права [1:100, 108–109].

Анализ процессов прекаризации в сельском хозяйстве, сделанный М.Ю. Миловановой [1:117–139], важен и интересен уникальностью представленных материалов и фокусом анализа; умением автора ставить нетривиальные проблемы. В частности, утверждение, что деформационные процессы на селе определяются «не столько природно-географическими, сколько социально-экономическими условиями» [1:119], предполагает анализ этих условий, и М.Ю. Милованова его делает, отмечая, в частности, неуклонное снижение доли занятых в сельском хозяйстве сельчан [1:120]. Те же сельчане, кто занят в сельском хозяйстве, чаще тех, кто работает на селе в других местах, жалуются на несправедливость оплаты труда, не рассчитывают на оплату времени вынужденной остановки работы, отпусков и больничных листов [1:123–125]. Автор обращает внимание на то, что доминирование агрохолдингов как работодателей приводит к «колониальной системе хозяйствования, оставляя после себя выжженный социальный ландшафт». Политика найма на работу «трудолюбивых» мигрантов вместо местных жителей приводит к разорению мелких фермеров и держателей личных подсобных хозяйств; люмпенизации населения [1:134].

Объемы рецензии не позволяют выделить наиболее значимые факты и выводы в каждой главе, поэтому сделаем обобщенный обзор глав, посвященных анализу феноменов прекарности в непродуцированной сфере экономики России (образование, наука, здравоохранение, культура).

Можно сказать в целом, что в этих сферах идут похожие на описанные в других отраслях экономики процессы прекаризации, но не везде в такой острой форме. В частности, исследование М.Б. Булановой позволяет сделать вывод, что положение преподавателей вузов не слишком отличается от положения крестьян. Автор критикует установки на «необоснованное признание преимуществ зарубежных моделей образования и ошибочно интерпретируемые идеи интеграции в мировое сообщество» [1:161], которые привели к явлениям прекарности в сфере высшего образования. Последствия сверхэксплуатации, потери академических свобод, коротких трудовых отношений, бюрократизации управления, и других проявлений прекаризации привели к печальным последствиям: потере передовых позиций российского образования в мировых рейтингах; усилению социального неравенства в высшем образовании; сложившейся элитарной, в противоположность эгалитарной, модели высшего образования, порождающей неравенство в трудоустройстве [1:176–179].

Работники школьного образования, науки, культуры страдают от тех же порядков, тотально насаждаемых «эффективными менед-

жерами»: незащищенность труда (переработки, труд в плохих условиях; недостаточная социальная защита и гарантии); малая зарплата; короткие трудовые отношения (большая доля срочных договоров); непрозрачность принципов оплаты труда; невозможность влиять на важные обстоятельства трудового процесса; отказ от выборности руководителей (там, где он был); увеличение плотности контроля.

Каждое из этих обстоятельств по отдельности и все они вместе приводят к тотальной деградации сферы труда и к утере перспектив развития страны.

В Заключении к книге говорится о возможных деструктивных последствиях экономической и социальной политики, стимулирующей процесс прекаризации. Соответственно, нужны научно обоснованные программы решения проблем прекарной занятости [1:318]. Полностью соглашаясь с этим утверждением, добавлю, что реализация такой программы требует вовлечения специалистов – смежников (юристов, экономистов) – при заинтересованности в таком исследовании представителей негосударственных структур, таких как: Агентство стратегических инициатив (АСИ), Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП), Ассоциация крестьянских (фермерских) хозяйств и сельскохозяйственных кооперативов России (АККОР), профсоюзов и др.

Проделанная авторами работа важна как для понимания ключевых социальных процессов в России, так и для развития методологических и методических тем в социологии. Соответственно, были бы востребованными дальнейшие исследования темы прекарного труда. Эти исследования могут идти во всех трех направлениях социологической работы: методологическом, инструментальном, аналитическом.

В частности, перспективной была бы отдельная методологическая и методическая работа по определению значимости отдельных признаков и созданию на этой основе формулы расчета индекса (интегрального показателя) прекарности. Это не простое дело, но, возможно, осознание востребованности и уникальности данной работы придаст авторам книги дополнительный стимул для того, чтобы заняться ею.

С методологической точки зрения значимой для анализа проблемы прекарности может стать тема субъектности трудовых отношений в условиях жесткого давления таких негативных обстоятельств, как деиндустриализация, снижение объема производства, депрофессионализация, сокращение персонала, контрактная система найма и др. Об этих обстоятельствах упоминают авторы исследования (см., например, Р.И. Анисимов [1:57–59]).

Есть много частных (касающихся отдельных аспектов проблемы precarious занятости) вопросов, которые выглядят перспективными в развитии отдельных тем. Например: «что делать с заемным трудом?»; «почему положение шоферов хуже, чем положение работников других видов транспорта, и что с этим можно сделать?»; «почему не получили широкого распространения производственные кооперативы (в том числе на селе), начало которых было таким ярким в 80–90-е годы?». Таких вопросов, имеющих прямое отношение к теме precarious занятости, возникает много по ходу чтения книги. Можно надеяться, что они найдут ответы в дальнейших исследованиях творческого коллектива под руководством Ж.Т. Тощенко.

Те, кого интересуют результаты эмпирических исследований, проведенных авторами в 2018–2020 гг., по всем вопросам анкеты, могут ознакомиться с данными всех трех опросов по годам и отраслям [1:323–392].

### *Литература*

1. Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Весь Мир, 2021. 400 с.
2. Прекариат: становление нового класса. Колл. монография / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. 400 с.
3. *Тощенко Ж.Т.* Прекариат: от протокласса к новому классу М.: Наука, 2018. 352 с.
4. Проект: Особенности занятости и оплаты труда работников предпенсионного и пенсионного возраста. Приоритетные направления развития: социология. Руководитель: Гимпельсон В.Е. Центр трудовых исследований, 2019. URL: <https://clms.hse.ru/projects/302768213> (дата обращения: 11.12.2021).

*Осинский И.И.*, д. филос. наук, проф.,  
*Добрынина М.И.*, д. социол. наук, проф.,  
Бурятский государственный университет им. Д. Банзарова

**Рецензия на: Прекарная занятость: истоки,  
критерии, особенности / Под ред. Ж.Т. Тощенко.  
М.: Весь Мир, 2021. 400 с.\***

Наверное, у каждого, кто занимается или интересуется наукой, есть исследователь, за творчеством которого он следит с повышенным вниманием, ждет от него новых статей, книг, выступлений. Для авторов этой статьи таким исследователем является член-корреспондент РАН Жан Терентьевич Тощенко. Его научные работы вызывают чувство ожидания потому, что в них обсуждаются важные, острые социальные проблемы, требующие глубокого научного осмысления.

В 2021 г. вышла новая книга – коллективная монография «Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности», посвященная одной из актуальнейших в современной социально-экономической жизни России проблеме – занятости населения. Книга является продолжением осмысления феномена прекариата, который был рассмотрен в монографии Ж.Т. Тощенко «Прекариат: от протокласса к новому классу» (М.: Наука. 2018), а также в коллективной монографии «Прекариат: становление нового класса» / Под ред. Ж. Тощенко (М.: ЦСП и М., 2020).

В этих работах были проанализированы теоретико-методологические основы исследования прекариата, условия, причины его появления, сущность, структура, место прекариата в социальном строе современного общества (1-й этап исследования), опираясь на которые, а также на новые исследования (2-й этап), авторы подвергли осмыслению прекарную занятость, сферу, в которой наиболее ярко выражена сущность данного понятия. Прекарная форма занятости, в отличие от ранее употреблявшихся понятий, характеризовавших занятость такого рода, словами – нестандартная, неформальная и т.п., по аргументированному мнению исследователей, наиболее точно отражает сущность социально-экономического положения людей.

---

\* Рецензия опубликована в «Социологическом журнале» (2022. № 2).

В мировой литературе прекариат нередко называют опасным классом (Г. Стэндинг). Правда, некоторые исследователи не разделяют столь категоричной и однозначной характеристики прекариата. Это явление, как отмечает Г.А. Тосунян, во-первых, является результатом ряда факторов, связанных с объективными процессами, происходящими в мире. Это, прежде всего, прозрачность современного мира и миграционная мобильность трудовых ресурсов (появилась возможность дистанционно предлагать свои услуги, оперативно добираться до соответствующего места). Во-вторых, это – «не опасный класс». Это более свободный в своем выборе места, времени и условий работы класс работников наемного труда. Однако такой процесс, как и любая свобода, сопровождается и дополнительными рисками, в том числе со стороны работодателей [Прекарная занятость... 2021:11].

Монография состоит из двух частей. В первой части рассматриваются общие проблемы прекарной занятости, ее особенности и специфика проявления в основных отраслях экономики и культуры. Вторая часть посвящена занятости отдельных социальных общностей, а также ее проблемным аспектам.

Книга начинается с выяснения содержания понятия «прекарная занятость», которое определяется авторами как специфический вид трудовой деятельности в условиях неопределенности социально-экономического положения работника, выражающейся в полной или частичной неоформленности трудовых отношений, нестабильной оплате труда, в отсутствии полностью или частично социальных гарантий, в неустойчивости жизненных ориентиров и неуверенности в своем будущем [Прекарная занятость... 2021:35]. Как известно, любое научное определение должно соответствовать определенным требованиям, критериям. В качестве таких критериев (индикаторов) прекарной занятости авторами определены следующие (которые, как отмечалось, используются исследователями в РГГУ): 1. Оформление труда без договора или с договором не более, чем на 1 год. 2. Полное несоответствие образования и квалификации работе. 3. Переработка (более 8 часов) постоянная. 4. Подработка в своей или сторонней организации (регулярная или нерегулярная). 5. Зарплата в конверте (систематическая или иногда случающаяся). 6. Смена работы за последние 3 года более одного раза. 7. Невозможность влиять на решения в своей производственной организации [Прекариат-2020:82–83]. Такой подход, как отмечает Ж.Т. Тощенко, позволяет говорить о коэффициенте прекарности и представить более гибкую картину – от легкой до глубокой ее степени. Данный способ констру-

ирования индекса предоставляет возможность говорить о разном уровне прекаризации, выделить «ядро» и «периферию» прекарности, что было в этом исследовании осуществлено И.О. Шевченко [Прекариат-2020:82–92; Прекарная занятость... 2021:34].

В плане развития системы критериев прекарной занятости Ж.Т. Тошенко были сформулированы критерии (индикаторы) прекарной занятости в более обобщенном виде (с некоторыми уточнениями). Он пишет: «Можно утверждать, что основой выявления и определения прекарной занятости являются: а) численность работников, для которых характерно негарантированное социально-правовое положение (отсутствие или краткосрочные сроки трудового договора); б) специфические формы и условия организации трудового процесса (длительность рабочего дня (недели, месяца, года, сезона); в) произвольная оплата труда или ее эрзацы (оплата «в конвертах»); г) полное или частичное отсутствие социальных гарантий и д) отстраненность от принятия решений в своей организации. К ним можно отнести и е) социально-психологическое восприятие своего социального положения, когда работники не видят удовлетворяющих их перспектив гражданской (публичной) и личной (приватной) жизни» [Прекарная занятость... 2021:35].

Положив в основу анализа выделенные критерии, авторами было установлено, что в сферу прекарной занятости вовлечено от 45 до 50% экономически активного населения [Прекариат-2020:81]. Что же касается таких отраслей, как строительство, транспорт, сфера услуг. то здесь только 34% работающих не имеют никаких признаков прекарности, а остальные имеют от одного до семи его показателей [Прекарная занятость... 2021:347]. К тому же надо иметь в виду, что, как утверждается в книге, существуют пограничные группы прекарной занятости, если оценивать социальное положение так называемых кандидатов в прекариат, к которым относятся фрилансеры, выпускники вузов и колледжей, участники наемного труда.

В какой мере приведенные выше критерии получили свое распространение в реальной жизни?

Исследование показало, что каждый четвертый-пятый работник (за исключением науки) работал на условиях устной договоренности, что является нарушением существующих правовых норм, как и то, что 52% (2019), по признанию респондентов, работают более 8 часов (11,2 часа). Деформированные трудовые отношения привели к тому, что 22% респондентов не удовлетворены своей работой, а в таких отраслях, как строительство, транспорт и сфера услуг – от 40 до 45% [Прекарная занятость... 2021: 43)]. Было выявлено, что люди не при-

частны к принятию решений, касающихся жизненного мира человека, его судьбы, общества. Так, 90 % опрошенных считают, что они никак не могут реально влиять на принятие решений общегосударственных, республиканских и даже областных органов власти.

Не случайно, как установили исследователи, в 2020 г. только 8,2% респондентов выразили уверенность в своем будущем, а 24% испытывают не просто неуверенность в будущем, а страх перед ним, 22,3% — чувство несправедливости и 16,8% — стыд за нынешнее состояние своей страны [Прекарная занятость... 2021:52].

В процессе исследования авторами была подтверждена гипотеза о том, что прекарность нужно трактовать как феномен, относящийся не только к сфере труда, но и ко всем сферам общественной жизни, что, как подчеркивает Ж.Т. Тощенко, становится актуальным в связи: а) со значительными и кардинальными изменениями, связанными с научно-технологической и информационной революцией, что ведет к высвобождению значительных групп производственных профессий; б) с осуществляемой социально-экономической политикой, которая не решила или слабо решила многие проблемы занятости, бедности, негарантированности реализации многих провозглашенных прав и свобод [Прекарная занятость... 2021:317].

Для доказательства наличия прекариатности в различных сферах жизни авторами были проанализированы следующие отрасли: промышленность, строительство, транспорт, здравоохранение, образование, включая высшее, наука, культура, а также были проведены исследования в разрезе территориально-поселенческой структуры (село, город). В каждой из этих сфер обнаружено наличие прекарных отношений. В одних в большей мере, в других — в менее выраженных формах. Но везде они присутствуют и оказывают деформирующее влияние на общественные отношения.

Приведем в качестве примера наименее прекаризированную область — науку. Несмотря на то что некоторые базовые признаки прекарного труда (неформальная занятость, отсутствие социальных гарантий) в научной сфере встречаются нечасто, зато другие получили в среде ученых достаточно широкое распространение. В их числе нестабильность, неопределенность, дополнительная занятость, неудовлетворенность условиями и размером оплаты труда и др. При этом исследователями установлено, что риски прекарнизации для ученых заключаются в самой специфике организации научной сферы. Эксперты полагают, что сегодня наука находится в состоянии кризиса, а по многим направлениям — упадка, в лучшем случае — застоя [Шереги, 2006:9]. Причины этого, как отмечает И.В. Воробьева, —



отсталость российской экономики, прежде всего в производстве высокотехнологичных товаров и изолированность от международного рынка, невостребованность многих отраслевых научных центров; отсутствие или недостаточность финансирования порождают такие черты, как неустойчивость, нестабильность и негарантированность и даже бесперспективность работы в этой сфере. Автор также обращает внимание на недостаточность финансирования науки. Ученых беспокоит не столько уровень оплаты их труда, сколько недостаточность оснащения оборудованием и пр., что не позволяет конкурировать с международной наукой и выдавать конкурентоспособные научные продукты. Эта невозможность существенно снижает уровень удовлетворенности трудом и результатами своей деятельности, а ученого превращает в подобие робота, производящего устаревшие и никому не нужные продукты [Прекарная занятость... 2021:215–216]. При этом надо иметь в виду, что ученые — относительно менее прекаризированная социально-профессиональная группа. В гораздо большей мере, как уже говорилось, подвергнуты прекаризации работники других сфер жизнедеятельности.

Опираясь на представительные эмпирические данные, исследователи пришли к выводу, что российское общество столкнулось с новым видом отчуждения, с которым в таком обличье и в таком масштабе история страны ранее не встречалась. Место пролетариата, утверждается в книге, занял прекариат, который во многом схож с тем положением, которое занимал рабочий класс в XVIII—XX веках. Важно отметить, что исследователями установлены социальные источники формирования прекариата. Как не без основания подчеркивает Ж.Т. Тощенко, в процессе исследования получен принципиально важный вывод о том, что прекариат комплектуется, складывается практически из всех слоев современного общества — из работников всех отраслей экономики и культуры, интеллигенции, крестьян, олицетворяющих огромную массу людей, занимающих неустойчивое, нестабильное социальное положение, которое носит не временное, а длительное состояние. При этом, как отмечает автор, социально-классовая структура не перестала существовать («никуда не исчезла») — она приобрела новый вид и иные параметры. А так как прежние ориентиры исчезли, начался поиск новых определений того социального состояния, которое характерно для современного общества, что нашло отражение в описанных выше чертах нового нарождающегося класса.

Исследователи не обошли своим вниманием и такую острую проблему, как социальные последствия появления прекариата. Каковы они?

По мнению авторов, по своему воздействию на жизнь общества и государства эти последствия характеризуются крайней противоречивостью, деструктивным и деформирующим характером. С одной стороны, как отмечается в книге, само появление прекариата — результат и следствие происходящих глубоких технологических и информационных процессов, которые принесли кардинальные изменения в использовании рабочей силы. С другой стороны, именно этот процесс привлечения и использования человеческого капитала полон серьезных издержек, так как в появлении этого класса наряду с субъективными предпосылками играет огромную роль экономическая и социальная политика. Поэтому, как подчеркивается в монографии, требуется разработка предложений — и на теоретическом, и на прикладном уровнях — по созданию научно обоснованных программ по решению возникающих противоречий. Существующая же политика, по утверждению авторов, порождает «изошренные формы эксплуатации трудовых ресурсов, которая максимально освобождает собственника от ответственности за нормальное существование миллионов людей и их семей. С появлением и распространением политики гибкой занятости стало усиливаться социальное неравенство. Все материальные и финансовые ресурсы во все большей мере сосредоточиваются в руках небольшой группы людей, как в мире, так и в России. В силу такого состояния, как не без основания утверждают авторы, прекариат не станет и не будет базой для социальной поддержки официальной политики, ибо у него нет никаких оснований видеть удовлетворение своих социальных притязаний, что обусловлено размытостью и неопределенностью его социального статуса.

Наоборот, как следует из книги, если не будут решены существующие проблемы прекариата, это может привести к созданию предпосылок для превращения его в опасный класс, склонный в потенции к осуществлению кардинальных перемен в стране [Прекарная занятость... 2021:319], с чем нельзя не согласиться.

Авторы коснулись и проблемы коронавируса, его влияния на трудовую жизнь людей. Как выяснилось, влияние пандемии на те или иные стороны трудовой деятельности, личной жизни оказались значительными: одни работники перешли на дистанционную форму работы, другие — на сокращенный рабочий день, у некоторых произошли сокращения и увольнения. У части людей была урезана заработная плата. В общем, пандемия оказала воздействие на многие,

если не на все, сферы жизнедеятельности населения, она ускорила процесс прекаризации занятости трудовых ресурсов России.

В заключение подчеркнем важность проведенного коллективом социологов под руководством Ж.Т. Тощенко исследования, его новизну и актуальность. В монографии раскрыта сущность прекарной занятости: истоки, критерии, особенности проявления в различных сферах. Установлено, что в условиях Четвертой промышленной революции и Шестого технологического уклада прекарная занятость становится характерной чертой материального производства и всех других сфер общества, а прекарное состояние работников распространяется на весь уклад и образ жизни.

### *Литература*

1. *Тощенко Ж.Т.* Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука, 2018.
2. Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / Отв. ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Весь Мир, 2021.
3. Прекариат: становление нового класса / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: ЦСП и М., 2020.
4. *Шереги Ф.Э., Стриханов М.Н.* Наука в России: социологический анализ. М.: ЦСП и М., 2006.

*С.В. Козин*, канд. социол. наук,  
доц. кафедры социальных технологий  
Южного федерального университета

**Рецензия на монографию Ж.Т. Тощенко  
Прекариат: от протокласса к новому классу. М.:  
Наука, 2018.\***

Как известно, изучение прошлого, настоящего и такого туманного будущего общества (и его ряда классов) по-прежнему приковывает пристальные взгляды многих представителей научного академического общества (в том числе и коллег по социологическому цеху).

Монография позволяет читателю ощутить, как стремительно менялась социально-классовая структура зарубежного, советского, а затем и российского общества. В ней наглядно отражены исторические аспекты развития и функционирования нового социального класса — «прекариата». Доказан вывод, что прекариат не имеет явственного видения своего будущего, уверенности в обеспеченности своей личной жизни и гарантированности спокойной старости по завершении трудовой деятельности. Внушительный ряд зарубежных и отечественных статистических данных еще больше подтверждает выводы, обоснованные Ж.Т. Тощенко.

Сложные, многогранные, дискуссионные и вместе с тем захватывающие читателя сюжеты монографии уже, пожалуй, давно стали «визитной карточкой» Ж.Т. Тощенко. Автор монографии — сотрудник двух крупнейших учебных заведений (РГГУ и Института социологии ФНИСЦ РАН) — рассматривает прекариат как социальный слой, который олицетворяет отдаленность не только от плодов производства, но также и от целого общества, при этом он чувствует неповторимые, изящные формы использования их работы и т.д. Структурно монография состоит из введения, трех разделов, заключения, приложения, указателя имен. Каждый из разделов монографии отображает авторский концепт и посвящен конкретным проявлениям прекариата в жизни общества. Монография базируется на широком массиве данных, полученных в ходе эмпирических социологических опросов населения, проведенных Институтом социологии ФНИСЦ, ФОМ,

---

\* Опубликовано в: Вестник МГУ. Серия 18. Социология и политология. 2021. Т. 27 (2). С. 202–208.

РГГУ и т.д. в период 2012–2018 гг., а также на списке литературы, состоящего из 459 научных зарубежных и отечественных релевантных произведений. Следует добавить, что Ж.Т. Тощенко с обоснованным критическим анализом в своей новой монографии берется за упоминание очень «щепетильных» тем. Причем таковые они не только для российской социологии: трудности на рынке труда, сложности и специфика работ граждан РФ и мигрантов и т.д. В первом разделе «Теоретико-методологические основы исследования прекариата» автор работы описывает генезис понятия «общество травмы», отмечая наработки предшественников, изучающих травму как «социальную деформацию» (об этом писали, например, Ю. Хабермас, П. Штомпка, Д. Александер, З. Бауман). Для общества травмы, по мнению Ж.Т. Тощенко, характерно отсутствие полноценных продуманных целей развития, многое строится по принципу «авось да получится» (эта формулировка не устарела до сих пор), на практике фактически отсутствует реальная сменяемость власти, что приводит к застою, «заржавлению лифтов». Для новых управляющих кадров характерна низкая мобилизационная творческая сила (мощь), которая важна для осуществления государственных и политических преобразований в ряде социальных сфер: образование, наука, здравоохранение и т.д.

Автор также останавливается на объяснении новых социально-классовых изменений в обществе, их стратификации, моделях понимания, классических трактовках класса (К. Маркса, Ф. Энгельса, В.И. Ленина, М. Вебера), в том числе и постклассических суждениях о модификации классов (Дж. Кейнса). В дальнейшем автор работы понимает невозможность применения новых современных подходов и неполную состоятельность классических теорий к описанию прекариата. Во втором разделе «Структура прекариата: основные группы» автор повествует читателю о так называемой неформальной (теневой) занятости, причем в масштабах как всего мира, так и конкретно России, отмечает виды занятости и их непосредственные характеристики, называет потенциальных кандидатов в прекариат, к ним он причисляет и фрилансеров. В дальнейшем автор работы, используя разработанный научный базис и позиции других зарубежных и отечественных ученых (П. Бурдьё, Г. Стэндинг, Р. Сэймур, З. Бауман, З.Т. Голенкова, В.В. Карачаровский, П.А. Горохов и др.), а также статистическую информацию, приходит к выводу, что «прекариат – это формирующийся класс, который представляет, с одной стороны, социальные слои, обладающие профессиональными знаниями, квалификацией, опытом <...>, с другой стороны, это быстро растущий

слой работников нестабильного социального положения...» [*курсив мой.* — С.К.]. Автор ссылается на официальные высказывания политиков, министров (А.Л. Кудрин, О.Ю. Голодец, Э.С. Набиуллина) по поводу роста прекариата, бедности обычного населения (и отставания от Европы в плане благосостояния граждан), повышения неравенства между богатыми и бедными и т.д. Как утверждает автор работы (и мы с ним согласны), численность прекариата, несомненно, возрастает и достигает «от 30 до 50% численности трудоспособного населения». Автор убедительно показывает, как на самом деле обстоит ситуация с работой, и, основываясь на обобщении данных всероссийских опросов РГГУ, ИС ФНИСЦ РАН, приходит к выводу: «Нет внятной программы по преодолению молодежной безработицы». Затем автор предлагает возвратиться к мысли К. Маркса о том, что недостаток в грядущем будущем мире будет заключаться в величине свободного времени, которое расходует индивид сам на себя.

Далее стоит отметить, что стержень нового класса — неформально занятые на рынке труда: граждане, лишившиеся работы из-за сокращения или закрытия производства. Так, безработица присуща не только жителям мегаполисов, но и жителям современных сел (деревень, хуторов): «в период 2000—2015 гг. число работающих на земле сократилось с 4071 тыс. до 2355 тыс. чел., т.е. произошло практически двукратное падение». Безработица, сложность нахождения новой достойной работы и оплаты труда, обнищание населения, рост числа различий и разногласий между властью и народом, непродуманная социальная политика и т.д. приводят к зарождению новых деформированных общественных слоев (общностей, групп), что свидетельствует не о неких издержках развития, а об устойчивой направленности развития прекариата.

В третьем разделе «Настоящее и будущее прекариата» отмечается, что «ломка» российского постсоветского общества, изменение не только политической власти и доктрины, но и разделение общества на богатых и бедных усиливают стагнацию важнейших экономических отраслей нашего производства, что вкуче и подспудно подталкивает к росту прекариата. «Для прекариата, — утверждает автор, — прежде всего характерно неустойчивое социальное положение...». Вместо официальных форм работы начали возникать суррогаты занятости в виде неформальной работы, что приводит к социальному дисбалансу. Справедливости ради скажем, что постепенно в современном обществе стали отходить от подхода, который получил название «Профессиональный человек» и возник в 1900-х гг. (Ф.У. Тейлор) и который имел три стадии своего развития. Ж.Т. Тощенко, анализи-

руя данный подход и периоды его развития, а также свой личный опыт работы заводским социологом на производстве, приходит к выводу, что во второй половине 1980-х гг. наметился целый ряд негативных моментов. Например, из-за нехватки вакансий по специальности часть людей была вынуждена искать (находить) себя в других видах профессий; следующим нюансом можно назвать расхождение кадровых резервов и реальных потребностей (т.е. обучали одной специальности, а в реальности требовалась другая). Снижался уровень согласованности между регионами, областями и т.д. Часть людей работала по иной специальности, поскольку она более высоко оплачивалась. Добавим, что распад СССР (26 декабря 1991 г.) породил в обществе вакуум, сдвиги, в том числе и в трудовой сфере, что также привело к росту прекариата (хотя на тот момент в нашем обществе подобного термина и группы еще не существовало). Некоторые появившиеся «дыры» впоследствии стали почти тотально закрывать приезжающими мигрантами, наемной дешевой рабочей силой, так называемыми гастарбайтерами (от нем. *gastarbeiter* – «гость-работник»), как правило, это граждане Киргизии, Китая, Таджикистана, Узбекистана, Украины и других стран. Автор монографии постарался дать прогноз возможного будущего прекариата. По первому сценарию прекариат будет проходить метаморфозу из «класса в себе» в «класс для себя». Второй сценарий заключается в нарастании общественных противоречий (разногласий) и, как следствие, накоплении и выплескивании недовольства в протестных голосованиях, митингах, акциях и т.д. Третий сценарий подразумевает коренную перестройку официальной социальной политики, сокращение масштабов неформальной экономики, социального неравенства, нахождение согласия между властью и рядовыми гражданами. Но этот путь, как показало время, был из разряда фантастики. И четвертый сценарий – это развитие новых технологий, НТР-4, замена людей живым интеллектом [различного рода роботами. – С.К.], реализация не столь удачной «цифровой реформы» и т.д. Но данный сценарий, по оценкам ряда социологов и экономистов, в настоящее время является самым отдаленным применительно к РФ, поскольку мы существенно отстаем в своем развитии от таких передовых стран, как США и Китай. Вместе с тем очень интересным виделось бы освещение проблемы прекариата в субъектах РФ (как мы знаем, каждый субъект РФ наделен властью, имеет свою неповторимую и вместе с тем богатую историю, культуру, экономику, традиции, взаимоотношения общества с властными структурами, но и, безусловно, свой спектр трудностей). Рецензируемая концептуальная монография являет миру итоговое научное открытие.

В своей монографии Ж.Т. Тощенко реализовал связь времен из вчера – через сегодня – в завтра. Хотелось бы акцентировать внимание читателя на том, что автор скрупулезно и точно использовал богатый «багаж» зарубежной и отечественной научной релевантной литературы, которая дает читателю более полную и объективную, целостную «картину» рассматриваемой проблематики. Следует констатировать, что в целом монография Ж.Т. Тощенко – это капитальный научный академический труд, объединяющий в себе многие плоскости и аспекты прекариата; монография несет в себе огромное количество созидательных мыслей, написана, с точки зрения содержания, довольно плотно, что позволяет испытать удовлетворение от обстоятельного и глубокого анализа новаторской проблемы. Монография обращена к студентам, аспирантам и специалистам, занятым исследованием проблем социально-классовой структуры общества, труда и занятости. В целом можно говорить о том, что монография Ж.Т. Тощенко, безусловно, найдет свою читательскую аудиторию, и займет подобающее место в ряду научных исследований. Добавим, что к середине 2020 г. монография получила восемь рецензий от таких признанных социологов, как А.А. Возьмитель, Г.С. Широкалова Л.Е. Бляхер, Н.Е. Тихонова, С.А. Кравченко и др., и была процитирована, согласно данным РИНЦ, много раз. Надеемся, что в дальнейшем научное направление, начатое Ж.Т. Тощенко в изучении нового социального класса, прекариата, получит дальнейшее развитие и в дискуссиях, и в статьях множества исследователей (в том числе и коллег по цеху) и на страницах журнала «Вестник Московского университета».

## *Литература*

- Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 46. Ч. 2. М., 1969.
- Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука, 2018.
- Тощенко Ж.Т. Социология труда: генезис идей в контексте мировых и Российских реалий (опыт нового прочтения) // Мир России. 2004. Т. 13. № 4. С. 40–61.
- Тощенко Ж.Т. Эволюция идей: от пролетариата к прекариату // Гуманитарий Юга России. 2018. Т. 7. № 3. С. 13–29.
- Тощенко Ж.Т., Великий П.П. Основные смыслы жизненного мира сельских жителей России // Мир России. 2018. Т. 27. № 1. С. 7–33.



# Приложение 1

*Всероссийский опрос трудоспособного населения проведен Центром социального прогнозирования и маркетинга в июне-июле 2021 г. Выборка составила 800 человек. Обследованию подлежали следующие социально-профессиональные группы населения: преподаватели вузов (400 респондентов) и работники организаций здравоохранения (400 респондентов: врачи – 290 респондентов, средний медицинский персонал – 110 респондентов). Исследование проводилось в 22 субъектах РФ: Москва, Санкт-Петербург, Ленинградская область, Архангельская область, Архангельская область, Республика Коми, Тульская область, Ярославская область, Астраханская область, Костромская область, Воронежская область, Ростовская область, Саратовская область, Республика Татарстан, Нижегородская область, Краснодарский край, Ставропольский край, Республика Крым, Свердловская область, Челябинская область, Иркутская область, Красноярский край, Хабаровский край.*

## АНКЕТА

### Ваша жизнь в 2021 году

**N=800**

Мы уже более 30 лет живем в новой России. За эти годы произошли большие изменения в государственной и общественной жизни. Насколько глубоко коснулись эти изменения Вашего труда, Вашей повседневной жизни? Поиск ответов на поставленный вопрос – цель нашего научного исследования.

Как заполнить анкету? Внимательно прочитайте вопросы и выберите те варианты ответа, которые совпадают с Вашим мнением, или напишите свой ответ, если вариант не приводится.

Благодарим за участие в опросе!

## ГЛАВНЫЕ ВОПРОСЫ ВАШЕЙ ЖИЗНИ

(во всех вопросах даны % к числу опрошенных)

Таблица Пр1-01

### Вы удовлетворены своей жизнью?

Характер удовлетворенности	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Удовлетворены	39,3	46,3	32,2	35,2	24,5
Частично удовлетворены	49,0	47,3	50,8	50,3	51,8
Не удовлетворены	8,1	3,5	12,8	10,7	18,2
Затруднились ответить	3,6	3,0	4,3	3,8	5,5

Таблица Пр1-02

### Какие проблемы в первую очередь Вас волнуют по месту работы (в Вашей организации)? (Отметьте самые существенные для Вас)

Проблемы	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Неясность в оплате труда	16,4	13,3	19,5	19,3	20,0
Низкая оплата труда	41,4	40,5	42,3	37,2	55,5
Нет нормальных отношений с руководством	9,8	7,5	12,0	13,1	9,1
Работа не нравится (однообразный, неинтересный труд)	2,9	2,5	3,3	2,1	6,4
Отсутствие социальных льгот	9,5	8,8	10,3	10,7	9,1
Отсутствие медицинского обслуживания	4,8	8,5	1,0	1,0	0,9
Плохие взаимоотношения в коллективе	3,4	4,5	2,3	2,1	2,7
Нет перспективы в работе, профессиональной карьере	11,4	9,8	13,0	12,1	15,5
Опасение потерять работу	13,6	17,0	10,3	10,3	10,0
Плохие условия труда	13,4	8,3	18,5	18,3	19,1
Плохая организация труда	17,5	13,5	21,5	21,7	20,9
Отдаленность работы от дома	17,3	18,3	16,3	16,2	16,4
Другое	1,5	1,3	1,8	2,4	0,0
Затруднились ответить	18,3	18,8	17,8	20,0	11,8

Таблица Пр1-03

**Какие проблемы по месту Вашего проживания (в городе, районе) в первую очередь Вас волнуют? (Отметьте не более трех позиций)**

Проблемы	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Плохое решение жилищно-коммунальных проблем	39,9	41,3	38,5	36,2	44,5
Проблемы здравоохранения	40,3	46,3	34,3	35,2	31,8
Проблемы обучения детей	20,1	17,8	22,5	24,8	16,4
Плохое транспортное сообщение	18,9	16,8	21,0	21,4	20,0
Отсутствие условий для культурной жизни	9,6	9,0	10,3	9,0	13,6
Отсутствие условий для занятий физкультурой и спортом	8,3	9,8	6,8	7,6	4,5
Плохая экология	29,6	27,8	31,5	31,4	31,8
Криминальная обстановка, преступность, отсутствие личной безопасности	7,1	7,0	7,3	7,2	7,3
Другое	2,0	1,8	2,3	2,4	1,8
Ничего не волнует	15,1	11,0	19,3	20,7	15,5

Таблица Пр1-04

**Какие обстоятельства, на Ваш взгляд, определяют сегодня социальное положение и престиж человека в нашем обществе?**

(Можно выбрать несколько вариантов ответа)

Обстоятельства	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Владение деньгами, материальными или другими ценностями	61,3	59,0	63,5	59,7	73,6
Обладание властью или доступ к ней	54,9	59,3	50,5	49,3	53,6
Связи с нужными людьми	49,6	49,8	49,5	47,6	54,5
Личные достижения в образовании и профессиональной подготовке	37,0	36,0	38,0	42,1	27,3
Личные качества (ум, привлекательность, сила и др.)	29,5	25,3	33,8	37,2	24,5
Социальное положение семьи	26,1	27,3	25,0	25,2	24,5
Другое	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Затруднились ответить	4,3	4,0	4,5	5,2	2,7

Таблица Пр1-05

Укажите, пожалуйста, на приведенных числовых шкалах (от 1 до 10), какими Вы считаете свой социальный статус и материальное положение (Отметьте по одному числу в каждом из двух столбцов). В таблице приведены средние значения

Оценки	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Место в обществе	5,2	5,1	5,3	5,0	5,9
Материальное положение	5,8	5,7	6,0	5,7	6,6

Таблица Пр1-06

Как Вы думаете, наша страна развивается в правильном или неправильном направлении? (Дайте один ответ)

Мнение	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
В правильном направлении	30,1	33,3	27,0	30,3	18,2
В неправильном направлении	35,9	33,3	38,5	37,9	40,0
Затруднились ответить	34,0	33,4	34,5	31,7	41,8

Таблица Пр1-07

Насколько Вы удовлетворены своей работой? (Дайте один ответ)

Характер удовлетворенности	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Полностью удовлетворены	17,4	19,0	15,8	17,6	10,9
Скорее удовлетворены, чем не удовлетворены	57,3	62,5	52,0	54,8	44,5
Скорее не удовлетворены, чем удовлетворены	19,1	13,5	24,8	20,7	35,5
Не удовлетворены	2,9	2,5	3,2	2,4	5,5
Затруднились ответить	3,4	2,5	4,2	4,5	3,6

Таблица Пр1-08

## Как оформлена Ваша работа? (Дайте один ответ)

Как оформлена работа	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Имеют бессрочный договор	65,6	54,5	76,8	75,2	80,9
Имеют временный договор менее 1 года	4,5	6,0	3,0	2,8	3,6
Имеют временный договор более 1 года	28,1	38,0	18,2	20,3	12,7
Работают без трудового договора	1,4	0,8	2,0	1,7	2,7
Еще как? (например, заключили гражданско-правовой договор или др.)	0,4	0,8	0,0	0,0	0,0

Таблица Пр1-09

## Если Вы меняли место работы за последние 3 года, то как часто?

(Дайте один ответ)

Частота смены места работы	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Не меняли	84,3	87,8	80,8	81,4	79,1
Меняли 1 раз	13,8	11,0	16,4	15,9	18,2
Меняли 2-3 раза	1,3	0,8	1,8	1,7	1,8
Меняли более 3-х раз	0,8	0,5	1,0	1,0	0,9

Таблица Пр1-10

## Изменилось ли Ваше отношение к профессии, по которой Вы обучались в вузе?

Отношение к профессии, по которой обучались в вузе	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Убеждены, что выбрали правильную профессию и работают по ней	78,1	74,0	82,3	87,9	67,3
Профессия нравилась, но пришлось ее сменить (или собираются сменить)	7,4	11,3	3,5	3,1	4,5
Не совсем нравится профессия	6,6	5,8	7,5	3,8	17,3
Собираются получить другую профессию	2,1	2,5	1,8	1,4	2,7
Другое	0,4	0,5	0,3	0,0	0,9
Затруднились ответить	5,4	6,0	4,8	3,8	7,3

Таблица Пр1-11

**Что для Вас наиболее важно в работе, которой Вы заняты?**

(Можно выбрать несколько вариантов ответа)

Что важно	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Оплата труда	69,3	67,8	70,8	68,3	77,3
Чтобы работа была интересной по своему содержанию	46,9	56,8	37,0	39,3	30,9
Условия труда	47,3	43,5	51,0	49,7	54,5
Полезность работы для общества	33,3	31,3	35,3	36,2	32,7
Организация труда	23,3	20,0	26,5	27,2	24,5
Близость работы к месту жительства	18,3	15,5	21,0	19,0	26,4
Возможность быть в коллективе	8,9	8,3	9,5	10,0	8,2
Возможность занимать определенное положение в обществе	10,0	10,8	9,3	10,3	6,4
Другое (что именно?)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
В работе все важно для меня	15,3	16,0	14,5	16,2	10,0
Затруднились ответить	0,5	0,3	0,8	1,0	0,0

Таблица Пр1-12

**Одобрите ли Вы введение эффективного контракта?**

Введение эффективного контракта	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Одобрят	20,8	20,5	21,0	23,1	15,5
В целом одобряют, но он требует совершенствования, улучшения	45,2	47,8	42,8	41,0	47,3
Не одобряют	23,0	25,8	20,3	19,7	21,8
Работают в частной организации, поэтому затруднились ответить	5,5	0,8	10,3	11,0	8,2
Не ответили	5,5	5,3	5,8	5,2	7,3

Таблица Пр1-13

**Из каких источников формируются Ваши доходы?**  
(Укажите, пожалуйста, все источники)

Источники дохода	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Заработная плата на основном месте работы	99,0	99,0	99,0	99,3	98,2
Собственный бизнес	1,6	1,8	1,5	2,1	0,0
Подработка, совместительство	42,5	49,5	35,5	34,8	37,3
Пенсия	9,5	8,3	10,8	11,7	8,2
Помогают родственники, друзья	9,0	8,8	9,3	6,9	15,5
Сдают в аренду жилье, дачу, иную недвижимость	5,1	6,0	4,3	5,9	0,0
Получают проценты от сбережений, акций	3,5	5,8	1,3	1,4	0,9
Обеспечивают себя дополнительно продуктами питания (дача, огород, подсобное хозяйство)	10,4	7,5	13,3	13,8	11,8
Другое	0,5	0,3	0,8	0,7	0,9

Таблица Пр1-14

**Приходилось ли Вам получать деньги в конверте за труд? (Дайте один ответ)**

Приходилось ли получать деньги в конверте за труд	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Систематически, такая у них оплата труда	0,8	0,5	1,0	1,4	0,0
Иногда	22,0	20,5	23,5	26,9	14,5
Никогда не получали	77,2	79,0	75,5	71,7	85,5

Таблица Пр1-15

**Как изменилось за последние 3 года Ваше материальное положение?**  
(Дайте один ответ)

Мнение	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Улучшилось	22,6	20,0	25,3	29,3	14,5
Ухудшилось	27,3	29,8	24,8	22,1	31,8
Осталось без изменений	50,1	50,2	50,0	48,6	53,6

Таблица Пр1-16

**Как Вы считаете, справедливо ли оплачивается Ваш труд? (Дайте один ответ)**

Мнение	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Справедливо	12,8	15,8	9,8	12,8	1,8
Не всегда справедливо	49,2	53,4	45,0	43,1	50,0
Несправедливо	31,5	25,0	38,0	35,5	44,6
Затруднились ответить	6,5	5,8	7,3	8,6	3,6

Таблица Пр1-17

**Приходится ли Вам для увеличения своего дохода работать дополнительно к основной работе и подрабатывать на стороне? (Дайте один ответ)**

Приходится ли работать дополнительно к основной работе	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Приходится регулярно	30,2	34,0	26,5	27,2	24,5
Приходится, но не регулярно	34,4	34,0	34,8	33,1	39,1
Не приходится	35,4	32,0	38,8	39,7	36,4

Таблица Пр1-18

**Какой у Вас в настоящее время среднемесячный заработок?**

(Пожалуйста, укажите в рублях)

Социально-профессиональная группа	Среднемесячный заработок (среднее значение, в рублях)
Преподаватели вузов	46 063,1
Работники организаций здравоохранения	
В целом	44 494,4
Врачи	50 160,5
Средний медперсонал	30 667,1
Все опрошенные	<b>45 241,5</b>



Таблица Пр1-19

**Имеются ли у Вас в настоящий момент незакрытые кредитные обязательства?**

(Пожалуйста, укажите все имеющиеся кредитные обязательства)

Наличие незакрытых кредитных обязательств	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Имеется ипотека	15,6	15,0	16,3	18,3	10,9
Имеется потребительский кредит	22,5	21,0	24,0	20,7	32,7
Имеется микрокредит	1,3	0,8	1,8	1,7	1,8
Имеется кредитная карта, которой я иногда пользуюсь	21,0	17,3	24,8	22,1	31,8
Имеется долг перед родными, друзьями	4,8	5,8	3,8	2,8	6,4
Кредитных обязательств не имеют	47,8	51,3	44,3	47,9	34,5

Таблица Пр1-20

**Что гарантирует ли Вам организация, в которой Вы работаете?**

(Дайте ответ в каждой строке)

	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
<b>Что организация гарантирует</b>					
Оплату больничных листов	98,9	98,5	99,3	99,0	100,0
Оплату отпуска	97,8	97,3	98,2	98,3	98,2
Оплату за время вынужденной остановки работы	69,5	76,2	62,8	65,6	55,5
Оплату по уходу за ребенком	87,5	89,2	85,8	86,6	83,6
Возможность взять отгул при необходимости	74,8	75,3	74,3	75,9	70,0
<b>Что организация НЕ гарантирует</b>					
Оплату больничных листов	0,8	1,0	0,4	0,7	0,0
Оплату отпуска	1,1	1,3	1,0	1,4	0,0
Оплату за время вынужденной остановки работы	12,4	9,0	15,8	13,4	21,8
Оплату по уходу за ребенком	3,8	3,8	3,8	4,1	2,7
Возможность взять отгул при необходимости	13,8	12,3	15,3	13,1	20,9
<b>Затруднились ответить</b>					
Оплату больничных листов	0,4	0,5	0,3	0,3	0,0
Оплату отпуска	1,1	1,4	0,8	0,3	1,8
Оплату за время вынужденной остановки работы	18,1	14,8	21,4	21,0	22,7
Оплату по уходу за ребенком	8,8	7,0	10,4	9,3	13,6
Возможность взять отгул при необходимости	11,4	12,4	10,4	11,0	9,1

Таблица Пр1-21

**Вы интересуетесь политикой? (Дайте один ответ)**

Интерес к политике	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Интересуются постоянно	16,9	20,8	13,0	15,5	6,4
Интересуются, но только отдельными проблемами	48,6	51,4	45,8	46,2	44,5
Совсем не интересуются	31,8	24,8	38,8	35,2	48,2
Затруднились ответить	2,8	3,0	2,4	3,1	0,9

Таблица Пр1-22

**Можете ли Вы влиять на принятие важных решений? (Дайте ответ в каждой строке)**

	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
<b>Могут влиять в полной мере</b>					
Принятие государственных решений в стране	0,6	0,8	0,5	0,3	0,9
Принятие решений республиканской, краевой, областной властью	0,5	0,5	0,4	0,3	0,9
Принятие решений городской (районной) властью	0,8	0,8	0,8	0,7	0,9
Принятие решений в Вашей производственной организации	5,8	6,0	5,5	6,9	1,8
Принятие решений по месту жительства (ЖКХ, благоустройство...)	4,5	4,8	4,3	4,8	2,7
<b>Могут влиять в небольшой мере</b>					
Принятие государственных решений в стране	6,1	6,8	5,5	7,2	0,9
Принятие решений республиканской, краевой, областной властью	6,5	7,8	5,3	6,6	1,8
Принятие решений городской (районной) властью	10,6	12,2	9,0	11,0	3,6
Принятие решений в Вашей производственной организации	35,6	40,0	31,2	35,2	20,9
Принятие решений по месту жительства (ЖКХ, благоустройство...)	33,0	36,8	29,3	32,8	20,0
<b>Не могут влиять</b>					
Принятие государственных решений в стране	86,8	86,2	87,2	85,9	90,9
Принятие решений республиканской, краевой, областной властью	86,6	86,2	87,0	86,6	88,2
Принятие решений городской (районной) властью	82,2	81,5	83,0	81,0	88,2

Таблица Пр1-22 (окончание)

	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Принятие решений в Вашей производственной организации	53,4	49,2	57,5	52,1	71,8
Принятие решений по месту жительства (ЖКХ, благоустройство...)	55,5	51,0	60,0	55,5	71,8
<b>Затрудились ответить</b>					
Принятие государственных решений в стране	6,5	6,2	6,8	6,6	7,3
Принятие решений республиканской, краевой, областной властью	6,4	5,5	7,3	6,6	9,1
Принятие решений городской (районной) властью	6,4	5,5	7,2	7,2	7,3
Принятие решений в Вашей производственной организации	5,2	4,8	5,8	5,9	5,5
Принятие решений по месту жительства (ЖКХ, благоустройство...)	7,0	7,4	6,4	6,9	5,5

Таблица Пр1-23

**Насколько Вы доверяете?** (Выберите ответ в каждой строке)

	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
<b>Доверяют полностью</b>					
Президенту	24,8	23,0	26,5	28,6	20,9
Правительству	10,5	9,2	11,8	14,1	5,5
Государственной думе	5,9	5,2	6,5	7,6	3,6
Прессе (газетам)	2,9	1,3	4,5	5,5	1,8
Телевидению	2,8	1,5	4,0	4,5	2,7
Профсоюзам	8,1	7,0	9,2	10,7	5,4
Политическим партиям	1,9	1,3	2,5	3,1	0,9
Полиции	10,4	7,0	13,7	15,5	9,1
Вооруженным силам (армии)	30,3	25,8	34,8	37,2	28,2
Церкви	22,0	16,0	28,0	29,3	24,5
Судебным органам	10,6	8,0	13,2	14,8	9,1
Своему руководителю	35,2	36,5	33,8	36,9	25,5
Коллегам по работе	37,5	36,0	39,0	42,8	29,2
Родственникам	75,1	72,8	77,4	78,6	74,6
Друзьям	68,0	68,2	67,8	70,0	61,8
<b>Доверяют, но не во всем</b>					
Президенту	41,6	41,3	42,0	43,8	37,3
Правительству	43,3	42,0	44,5	47,6	36,3
Государственной думе	37,1	33,8	40,5	42,8	34,6

Таблица Пр1-23 (окончание)

	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Прессе (газетам)	35,4	35,4	35,2	38,3	27,3
Телевидению	38,6	37,5	39,8	40,7	37,3
Профсоюзам	40,4	38,8	42,0	43,4	38,2
Политическим партиям	28,5	28,4	28,5	32,4	18,2
Полиции	47,6	44,5	50,7	52,8	45,5
Вооруженным силам (армии)	40,0	40,2	39,8	39,0	41,8
Церкви	36,9	38,0	35,8	37,6	30,9
Судебным органам	44,1	42,0	46,2	48,3	40,9
Своему руководителю	50,1	50,8	49,4	47,9	53,6
Коллегам по работе	57,3	59,2	55,2	52,0	63,6
Родственникам	22,3	24,4	20,0	19,3	21,8
Друзьям	28,4	27,8	29,0	27,2	33,6
<b>Не доверяют</b>					
Президенту	23,8	25,4	22,0	18,6	30,9
Правительству	36,6	39,0	34,2	30,0	45,5
Государственной думе	45,5	48,8	42,2	39,0	50,9
Прессе (газетам)	54,3	57,0	51,5	47,6	61,8
Телевидению	51,5	55,2	47,8	47,2	49,1
Профсоюзам	35,0	38,0	32,0	29,7	38,2
Политическим партиям	55,9	58,0	53,8	50,7	61,8
Полиции	32,6	38,5	26,8	24,5	32,7
Вооруженным силам (армии)	19,6	24,0	15,2	14,8	16,4
Церкви	27,1	30,8	23,4	21,7	28,2
Судебным органам	32,4	38,0	26,8	24,5	32,7
Своему руководителю	8,6	7,2	10,0	9,0	12,7
Коллегам по работе	1,9	1,0	2,8	2,4	3,6
Родственникам	0,5	0,8	0,3	0,3	0,0
Друзьям	0,8	1,0	0,4	0,7	0,0
<b>Затруднились ответить</b>					
Президенту	9,9	10,3	9,5	9,0	10,9
Правительству	9,6	9,8	9,5	8,3	12,7
Государственной думе	11,5	12,2	10,8	10,7	10,9
Прессе (газетам)	7,5	6,3	8,8	8,6	9,1
Телевидению	7,1	5,8	8,5	7,6	10,9
Профсоюзам	16,5	16,2	16,8	16,2	18,2
Политическим партиям	13,8	12,3	15,2	13,8	19,1
Полиции	9,4	10,0	8,8	7,2	12,7
Вооруженным силам (армии)	10,1	10,0	10,2	9,0	13,6
Церкви	14,0	15,2	12,8	11,4	16,4
Судебным органам	12,9	12,0	13,8	12,4	17,3
Своему руководителю	6,1	5,5	6,8	6,2	8,2
Коллегам по работе	3,4	3,8	3,0	2,8	3,6
Родственникам	2,1	2,0	2,3	1,8	3,6
Друзьям	2,8	3,0	2,8	2,1	4,6

Таблица Пр1-24

**Предположим, Вы оказались в затруднительном положении, к кому обратитесь в первую очередь за помощью?**

(Можно выбрать несколько вариантов ответа)

К кому обратятся	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
К руководителю организации, (предприятия)	10,4	11,5	9,3	10,7	5,5
К местным органам власти	0,8	0,8	0,8	1,0	0,0
В профсоюзную организацию	1,8	1,0	2,5	3,1	0,9
В политическую партию	0,3	0,3	0,3	0,3	0,0
К священнику	2,4	2,5	2,3	2,1	2,7
К членам семьи, родным	81,6	78,8	84,5	81,7	91,8
К друзьям	61,0	60,8	61,3	64,1	53,6
К товарищам (коллегам) по работе	24,4	25,5	23,3	23,1	23,6
К кому-то еще	0,3	0,5	0,0	0,0	0,0
Затруднились ответить	6,1	8,3	4,0	4,8	1,8

Таблица Пр1-25

**Состоите ли Вы членом общественных организаций?**

(Можно выбрать несколько вариантов ответа)

Общественные организации	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Профсоюз	30,8	30,0	31,5	33,4	26,4
Политическая партия или объединение	1,3	1,5	1,0	1,0	0,9
Культурная, музыкальная, театральная организация	2,5	4,0	1,0	1,4	0,0
Религиозная община	1,4	1,5	1,3	1,4	0,9
Спортивная	3,3	5,8	0,8	0,7	0,9
Молодежная, студенческая	0,9	1,5	0,3	0,3	0,0
Волонтерская (помощь пожилым людям, детским домам)	4,0	5,3	2,8	3,8	0,0
Еще какая (природоохранная, ветеранская, правозащитная и др.)	1,3	1,8	0,8	0,7	0,9
Ни в какой организации не состоите	59,4	55,8	63,0	60,3	70,0

Таблица Пр1-26

**В каких формах общественно-политической жизни Вы участвовали в 2020 и 2021 годах? (Можно выбрать любое количество ответов)**

Формы общественно-политической жизни	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Участвовали в выборах в местные и региональные органы власти	44,0	39,0	49,0	49,3	48,2
Голосовали по поправкам в Конституцию	49,6	52,8	46,5	46,6	46,4
Подписывали петиции, обращения	11,0	13,0	9,0	9,0	9,1
Участвовали в демонстрациях, митингах	1,0	1,5	0,5	0,0	1,8
Участвовали в забастовках	0,1	0,3	0,0	0,0	0,0
Участвовали в пикетах	0,5	0,3	0,8	0,7	0,9
Еще в чем	0,3	0,0	0,5	0,3	0,9
Не участвовали ни в каких формах	34,3	34,8	33,8	32,8	36,4

Таблица Пр1-27

**Каких общественно-политических взглядов Вы придерживаетесь? (Один ответ)**

Политические взгляды	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Левых (социалистических, коммунистических)	12,5	9,3	15,8	15,9	15,5
Правых (либеральных)	14,0	19,5	8,5	8,6	8,2
Патриотических, национальных	17,6	17,5	17,8	18,6	15,5
Монархических	1,1	1,0	1,3	1,7	0,0
Религиозных (христианских, мусульманских или других)	5,3	5,8	4,8	5,2	3,6
Других	1,3	1,3	1,3	1,4	0,9
Затруднились ответить	48,3	45,8	50,8	48,6	56,4

Таблица Пр1-28

## Как изменилась Ваша жизнь, жизнь Вашей семьи за последние 3 года?

(Дайте один ответ)

Оценка	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Улучшилась	16,9	14,8	19,0	21,4	12,7
Ухудшилась	25,6	28,5	22,8	20,3	29,1
Осталась без изменений	53,8	52,5	55,0	55,9	52,7
Затруднились ответить	3,8	4,3	3,3	2,4	5,5

Таблица Пр1-29

## Какие условия жизни гарантирует Вам семейный бюджет? (Дайте один ответ)

Оценка	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Могут позволить себе любые крупные расходы (квартира, дом, машина...)	2,0	1,8	2,3	3,1	0,0
Живут в достатке, но крупные расходы не могут себе позволить	43,8	45,8	41,8	48,6	23,6
Хватает в основном на еду и одежду, на остальном приходится экономить	43,8	42,8	44,8	40,3	56,4
Живут от зарплаты до зарплаты	9,5	8,5	10,5	6,9	20,0
Еле сводят концы с концами, экономят на всем	1,0	1,3	0,8	1,0	0,0

Таблица Пр1-30

## Как Вы оцениваете состояние своего здоровья? (Дайте один ответ)

Оценка	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Полностью здоровы	11,6	10,2	13,0	13,8	10,9
Иногда болеют, но «обычными» болезнями	60,8	61,5	60,0	59,7	60,9
Имеют хроническое заболевание (заболевания)	26,9	27,8	26,0	25,5	27,3
Имеют группу инвалидности	0,8	0,5	1,0	1,0	0,9

Таблица Пр1-31

**Что Вы делаете, когда заболете?** (Можно выбрать любое количество ответов)

Как поступают в случае болезни	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Обращаются в государственную поликлинику	65,9	70,5	61,3	56,6	73,6
Лечатся сами	70,3	60,3	80,3	82,4	74,5
Обращаются в платную поликлинику	29,6	41,0	18,3	20,0	13,6
Обращаются к целителям, народной медицине	1,0	1,5	0,5	0,3	0,9
Ничего не делают, пускают все на самотек	1,1	1,5	0,8	1,0	0,0
Затруднились ответить	0,6	0,5	0,8	0,7	0,9

Таблица Пр1-32

**Как Вы проводите свое свободное время?**

(Можно выбрать любое количество ответов)

В свободное время	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Читают художественную литературу	42,3	49,8	34,8	39,0	23,6
Смотрят телепередачи, слушают радио	43,8	38,8	48,8	45,5	57,3
Сидят в Интернете	52,0	56,5	47,5	44,8	54,5
Посещают театры, кино, концерты	26,8	32,5	21,0	22,1	18,2
Прослушивают музыку	23,5	28,5	18,5	15,9	25,5
Посещают спортивные занятия, спортивные мероприятия	10,8	14,5	7,0	7,9	4,5
Занимаются спортом, фитнесом	16,9	19,3	14,5	15,9	10,9
Ходят в кафе, бары, рестораны	17,0	19,8	14,3	15,2	11,8
Посещают музеи, выставки	18,6	24,3	13,0	15,5	6,4
Читают газеты, журналы	15,0	17,8	12,3	13,8	8,2
Встречаются с друзьями	52,1	51,8	52,5	53,8	49,1
Занимаются дополнительно для получения образования, повышения квалификации.	29,5	34,0	25,0	30,0	11,8
Проводят время на природе, гуляют	39,6	42,3	37,0	37,9	34,5
Занимаются в кружках, клубах по интересам	3,0	5,0	1,0	1,4	0,0
Посещают ночные клубы	1,1	1,3	1,0	0,7	1,8
Участвуют в работе общественных организаций	3,1	5,8	0,5	0,7	0,0



Таблица Пр1-32 (окончание)

В свободное время	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Занимаются домашним хозяйством, детьми	52,4	45,0	59,8	57,6	65,5
Посещают церковь	8,3	8,5	8,0	8,3	7,3
Просто расслабляются	30,3	30,3	30,3	31,4	27,3
Имеют хобби (охота, рыбалка, коллекционирование, рукоделие, автомобиль или другое)	24,9	25,3	24,5	25,2	22,7
Еще что?	0,5	0,8	0,3	0,3	0,0
Свободного времени практически нет	10,1	12,5	7,8	9,3	3,6

Таблица Пр1-33

## Как Вы оцениваете роль интеллигенции в современной России?

Оценка роли интеллигенции	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Роль интеллигенции значительна	11,6	13,3	10,0	11,7	5,5
Она имеет среднее влияние на жизнь общества	29,6	35,0	24,3	27,9	14,5
Она играет незначительную роль	27,6	25,8	29,4	30,7	26,4
Практически она не играет никакой роли	18,5	17,0	20,0	18,3	24,5
Затруднились оценить	12,6	9,0	16,3	11,4	29,1

Таблица Пр1-34

## Какую конкретную цель Вы хотите реализовать в данный текущий момент?

(Назовите две-три самые важные для Вас цели)

Цель	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Приобрести квартиру, купить/построить дом или дачу	21,8	23,8	19,8	20,7	17,3
Получить образование, повысить квалификацию	14,1	15,0	13,3	12,4	15,5
Создать или пополнить семью	10,4	11,8	9,0	9,0	9,1
Обеспечить будущее детей	33,6	31,0	36,3	35,9	37,3

Таблица Пр1-34 (окончание)

Цель	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Добиться повышения в должности	10,4	12,3	8,5	10,3	3,6
Найти новую работу	6,0	5,3	6,8	5,2	10,9
Найти новые источники повышения своего дохода	25,3	26,8	23,8	21,7	29,1
Сделать ремонт в квартире	19,6	19,3	20,0	20,0	20,0
Приобрести новую мебель	9,1	8,5	9,8	9,0	11,8
Уехать в другой регион проживания	4,8	5,8	3,8	4,5	1,8
Конкретных целей нет	14,5	13,8	15,3	17,6	9,1
Затруднились ответить	4,9	4,5	5,3	5,9	3,6

Таблица Пр1-35

## Какие чувства Вы испытываете в последнее время?

(Можно выбрать несколько вариантов ответа)

Чувства	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Уверенность в своем будущем	8,5	9,3	7,8	9,0	4,5
Удовлетворенность настоящим	25,3	28,0	22,5	26,2	12,7
Страх перед будущим	23,6	21,5	25,8	19,7	41,8
Беспомощность, невозможность повлиять на происходящее	20,8	19,0	22,5	22,4	22,7
Чувство несправедливости	19,8	15,5	24,0	21,7	30,0
Чувство, что так жить дальше нельзя	10,8	10,3	11,3	10,7	12,7
Стыд за нынешнее состояние своей страны	15,0	12,8	17,3	16,6	19,1
Затруднились ответить	14,0	16,0	12,0	11,7	12,7

Таблица Пр1-36

**Наша страна, как и весь мир, переживает эпидемию коронавируса. Как сказалось объявление эпидемии, самоизоляции (если это Вас коснулось) на Вас и на Вашей организации, где Вы работаете? Были ли в Вашей организации следующие события? (Можно выбрать любое количество ответов)\***

	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
<b>Это произошло и/или происходит</b>					
Введение дистанционной формы работы	34,9	67,0	2,8	3,1	1,8
Переход на сокращенный рабочий день/неделю	7,0	11,2	2,8	2,4	3,6
Отправление в неоплачиваемый отпуск	5,9	5,8	6,0	4,5	10,0
Уменьшение («урезание») заработной платы	8,5	9,4	7,5	7,2	8,2
Трудовые конфликты	9,4	7,4	11,2	11,0	11,8
Увольнения, сокращение штатов	8,1	7,8	8,5	8,3	9,0
Перевод больницы/стационара в статус «ковидный госпиталь»	8,8	0,0	15,3	16,2	12,7
<b>Это может случиться в ближайшее время</b>					
Введение дистанционной формы работы	13,4	22,4	4,2	5,5	0,9
Переход на сокращенный рабочий день/неделю	17,3	24,0	10,5	10,7	10,0
Отправление в неоплачиваемый отпуск	14,1	16,5	11,8	12,4	10,0
Уменьшение («урезание») заработной платы	21,6	23,3	20,0	18,6	23,6
Трудовые конфликты	16,9	18,0	15,8	15,9	15,5
Увольнения, сокращение штатов	16,8	22,8	10,8	9,0	15,5
Перевод больницы/стационара в статус «ковидный госпиталь»	12,0	0,0	19,0	17,6	22,7
<b>Думаю, что этого не случится в ближайшее время</b>					
Введение дистанционной формы работы	32,6	6,3	59,0	59,3	58,2
Переход на сокращенный рабочий день/неделю	65,1	49,0	81,2	81,0	81,8
Отправление в неоплачиваемый отпуск	68,8	61,2	76,2	76,9	74,5
Уменьшение («урезание») заработной платы	56,6	50,3	63,0	64,5	59,1
Трудовые конфликты	55,1	52,3	58,0	59,7	53,6
Увольнения, сокращение штатов	61,2	51,2	71,2	73,4	65,5
Перевод больницы/стационара в статус «ковидный госпиталь»	36,4	0,0	55,3	55,9	53,7

Таблица Пр1-36 (окончание)

	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
<b>Затруднились ответить</b>					
Введение дистанционной формы работы	19,1	4,3	34,0	32,1	39,1
Переход на сокращенный рабочий день/неделю	10,6	15,8	5,5	5,9	4,6
Отправление в неоплачиваемый отпуск	11,2	16,5	6,0	6,2	5,5
Уменьшение («урезание») заработной платы	13,3	17,0	9,5	9,7	9,1
Трудовые конфликты	18,6	22,3	15,0	13,4	19,1
Увольнения, сокращение штатов	13,9	18,2	9,5	9,3	10,0
Перевод больницы/стационара в статус «ковидный госпиталь»	42,8	100,0	10,4	10,3	10,9

\* *Примечание:* врачи могли не отвечать на 1-ю позицию в таблице, а преподаватели на – 7-ю.

## НЕСКОЛЬКО СЛОВ О СЕБЕ

Таблица Пр1-37

### Ваш пол

Пол	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Мужской	31,1	41,0	21,2	26,6	7,3
Женский	68,9	59,0	78,8	73,4	92,7

Таблица Пр1-38

### Ваш возраст

Возраст	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
До 29 лет	9,5	8,3	10,8	7,9	18,2
30–39 лет	22,4	21,5	23,2	25,2	18,2
40–54 лет	47,6	46,8	48,4	45,9	55,5
55–59 лет	8,8	9,8	7,8	9,7	2,7
60 лет и старше	11,7	13,8	9,8	11,4	5,5

Таблица Пр1-39

## Ваше семейное положение

Семейное положение	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Женат (замужем)	65,9	64,5	67,2	70,0	60,0
Гражданский (не зарегистрированный) брак	9,3	9,5	9,0	7,9	11,8
Не женат (не замужем)	14,4	16,0	12,8	11,7	15,5
Разведены	8,4	9,0	7,8	6,9	10,0
Вдова/вдовец	2,1	1,0	3,2	3,4	2,7

Таблица Пр1-40

## У Вас есть дети?

Наличие детей	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Нет детей	21,5	25,3	17,8	15,9	22,7
1 ребенок	38,0	35,5	40,5	39,0	44,5
2 ребенка	37,6	37,0	38,2	41,7	29,1
3 ребенка и более	2,9	2,3	3,5	3,4	3,6

Таблица Пр1-41

## Ваше образование

Уровень образования	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Научная степень (кандидат, доктор наук)	35,1	61,5	8,8	11,7	0,0
Высшее	52,4	38,3	66,2	88,3	9,1
Незаконченное высшее, среднее специальное	12,5	0,3	25,0	0,0	90,9

Таблица Пр1-42

**К какой группе должностей Вы себя относите, если работаете в организации здравоохранения? (Вопрос только для тех, кто работает в системе здравоохранения)**

Должность	Работники организаций здравоохранения
Врач	36,2
Медсестра	13,0
Другое	0,8
Не ответили	50,0

Таблица Пр1-43

**К какой группе должностей Вы себя относите, если работаете в вузе?**  
(Вопрос только для тех, кто работает в организации высшего образования)

Должность	Работники вуза
Профессор	6,0
Доцент, старший преподаватель	35,4
Ассистент	4,0
Лаборант, специалист	4,0
Кто еще? (научный сотрудник, аналитик и др.)	0,6
Не ответили	50,0

Таблица Пр1-44

**В организации какой формы собственности Вы работаете?**

Форма собственности организации, в которой работают	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Государственная организация (учреждение)	89,4	95,5	83,2	82,8	84,5
Негосударственная организация	10,6	4,5	16,8	17,2	15,5

Таблица Пр1-45

**Ваш общий трудовой стаж**

Трудовой стаж	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
До 1 года	1,0	0,5	1,5	0,7	3,6
От 1 до 3 лет	4,8	5,0	4,8	4,8	4,5
От 3 до 10 лет	18,8	17,0	20,5	19,0	24,5
Свыше 10 лет	75,4	77,5	73,2	75,5	67,3

Таблица Пр1-46

**Ваше место жительства**

Место жительства	Все опрошенные	В зависимости от сферы деятельности			
		Преподаватели вузов	Работники организаций здравоохранения		
			В целом	Врачи	Средний медперсонал
Мегалполис (свыше 1 млн человек)	21,9	28,8	15,0	16,2	11,8
Крупный город (более 500 тыс. жителей)	45,4	48,0	42,8	43,1	41,8
Средний город (от 200 до 500 тыс. жителей)	22,2	22,2	22,2	20,3	27,3
Малый город (менее 200 тыс. жителей)	10,5	1,0	20,0	20,3	19,1

## Регионы

Регион проживания	Все опрошенные
Москва	14,4
Санкт-Петербург	7,5
Ленинградская область	4,0
Архангельская область	4,0
Астраханская область	4,0
Костромская область	4,0
Воронежская область	4,0
Ростовская область	4,0
Саратовская область	4,0
Свердловская область	4,0
Иркутская область	4,0
Республика Татарстан	4,0
Краснодарский край	4,0
Красноярский край	4,0
Республика Крым	4,0
Ставропольский край	4,0
Нижегородская область	4,0
Тульская область	4,0
Хабаровский край	4,0
Челябинская область	4,0
Ярославская область	4,0

## ПРЕПОДАВАТЕЛИ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

*Всероссийский опрос трудоспособного населения проведен Центром социального прогнозирования и маркетинга в июне-июле 2021 г. Выборка составила 800 человек, из которых 400 были работниками (преподавателями) высшей школы. Исследование проводилось в 22 субъектах РФ: Москва, Санкт-Петербург, Ленинградская область, Архангельская область, Архангельская область, Республика Коми, Тульская область, Ярославская область, Астраханская область, Костромская область, Воронежская область, Ростовская область, Саратовская область, Республика Татарстан, Нижегородская область, Краснодарский край, Ставропольский край, Республика Крым, Свердловская область, Челябинская область, Иркутская область, Красноярский край, Хабаровский край.*

### РЕЗУЛЬТАТЫ ПАРНОЙ СОПРЯЖЕННОСТИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ТИПА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА\*

Таблица Пр2-00

#### Как оформлена Ваша работа?

(Линейное распределение ответов преподавателей вузов)

Как оформлена Ваша работа?	Частота (N)	Проценты
Имеют бессрочный договор	218	54,5
Имеют временный договор более 1 года	152	38,0
Имеют временный договор менее 1 года	24	6,0
Работают без трудового договора	3	0,8
Еще как? (например, заключили гражданско-правовой договор или др.)	3	0,8
Всего	400	100

\* По базе данных 2021 г.; линейное распределение см. Приложение 1.



Таблица Пр2-01

**Удовлетворенность преподавателей вузов своей жизнью в зависимости от характера трудового контракта, %**

Удовлетворенность своей жизнью	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Удовлетворены	42,7	50,0	50,0	33,3	100,0
Частично удовлетворены	50,0	45,8	44,1	66,7	0,0
Не удовлетворены	4,1	0,0	3,3	0,0	0,0
Затруднились ответить	3,2	4,2	2,6	0,0	0,0

Таблица Пр2-02

**Проблемы по месту работы (в организации), которые преподавателей вузов волнуют в первую очередь, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Проблемы по месту работы	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Неясность в оплате труда	8,7	25,0	18,4	0,0	0,0
Низкая оплата труда	38,1	33,3	46,7	0,0	0,0
Нет нормальных отношений с руководством	7,8	8,3	6,6	33,3	0,0
Работа не нравится (однообразный, неинтересный труд)	1,8	4,2	3,3	0,0	0,0
Отсутствие социальных льгот	9,6	12,5	7,2	0,0	0,0
Отсутствие медицинского обслуживания	9,6	20,8	5,3	0,0	0,0
Плохие взаимоотношения в коллективе	6,9	0,0	1,3	33,3	0,0
Нет перспективы в работе, профессиональной карьере	8,3	20,8	10,5	0,0	0,0
Опасение потерять работу	16,5	8,3	19,1	0,0	33,3
Плохие условия труда	9,2	4,2	7,9	0,0	0,0
Плохая организация труда	8,7	12,5	21,1	0,0	0,0
Отдаленность работы от дома	20,6	33,3	12,5	33,3	0,0
Другое мнение	0,9	4,2	1,3	0,0	0,0
Затруднились ответить	17,0	8,3	21,7	33,3	66,7

Таблица Пр2-03

**Проблемы по месту проживания (в городе, районе),  
которые преподавателей вузов волнуют в первую очередь, %**

Проблемы по месту проживания (в городе, районе)	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Плохое решение жилищно-коммунальных проблем	41,7	25,0	44,7	0,0	0,0
Проблемы здравоохранения	47,7	37,5	45,4	33,3	66,7
Проблемы обучения детей	17,0	8,3	19,1	66,7	33,3
Плохое транспортное сообщение	12,8	16,7	23,0	0,0	0,0
Отсутствие условий для культурной жизни	11,5	8,3	5,9	0,0	0,0
Отсутствие условий для занятия физкультурой и спортом	11,5	12,5	7,2	0,0	0,0
Плохая экология	27,1	25,0	27,6	66,7	66,7
Криминальная обстановка, преступность, отсутствие личной безопасности	4,1	8,3	10,5	33,3	0,0
Другое мнение	2,3	4,2	0,7	0,0	0,0
Ничего не волнует	11,9	12,5	9,9	0,0	0,0

Таблица Пр2-04

**Мнение преподавателей вузов о том, какие обстоятельства определяют сегодня социальное положение и престиж человека в нашем обществе, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Обстоятельства	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Владение деньгами, материальными или другими ценностями	54,6	45,8	67,8	33,3	66,7
Обладание властью или доступ к ней	58,3	45,8	62,5	66,7	66,7
Связи с нужными людьми	50,9	41,7	50,7	0,0	33,3
Личные достижения в образовании и профессиональной подготовке	39,9	33,3	30,9	33,3	33,3
Личные качества (ум, привлекательность, сила и др.)	27,5	37,5	20,4	33,3	0,0
Социальное положение семьи	25,7	12,5	31,6	33,3	33,3
Другое	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Затруднились ответить	4,1	4,2	3,9	0,0	0,0

Таблица Пр2-05

**Средний показатель оценки преподавателями вузов своего места в обществе и своего материального положения в зависимости от характера трудового контракта, баллы по десятибалльной шкале**

Характер оформления работы	Место в обществе	Материальное положение
Имеют бессрочный договор	4,6	5,3
Имеют временный договор менее 1 года	6,1	6,2
Имеют временный договор более 1 года	5,5	6,1
Работают без трудового договора	5,7	5,3
Заклучили гражданско-правовой договор	4,7	5,7

Таблица Пр2-06

**Долевой показатель оценки преподавателями вузов своего места в обществе в зависимости от характера трудового контракта, %**

Десятибалльная шкала самооценки своего положения в обществе	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заклучили гражданско-правовой договор
1	0,5	0,0	1,3	0,0	0,0
2	4,6	8,3	0,0	0,0	0,0
3	16,5	4,2	4,6	0,0	33,3
4	25,7	4,2	14,5	33,3	0,0
5	30,3	25,0	36,8	0,0	33,3
6	11,5	20,8	19,7	33,3	33,3
7	7,8	4,2	15,1	33,3	0,0
8	2,3	16,7	5,9	0,0	0,0
9	0,5	16,7	1,3	0,0	0,0
10	0,5	0,0	0,7	0,0	0,0

Таблица Пр2-07

**Долевой показатель оценки преподавателями вузов своего материального положения в зависимости от характера трудового контракта, %**

Десятибалльная шкала самооценки своего материального положения	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заклучили гражданско-правовой договор
1	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0
2	2,8	8,3	0,0	0,0	0,0
3	8,3	0,0	3,9	0,0	33,3
4	15,6	8,3	6,6	33,3	0,0
5	31,2	25,0	32,9	0,0	0,0
6	22,9	8,3	13,2	66,7	0,0

Таблица Пр2-07 (окончание)

Десятибалльная шкала самооценки своего материального положения	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
7	12,4	25,0	23,0	0,0	66,7
8	5,0	8,3	15,8	0,0	0,0
9	0,0	16,7	2,6	0,0	0,0
10	1,8	0,0	1,3	0,0	0,0

Таблица Пр2-08

**Мнение преподавателей вузов о том, в каком направлении, в правильном или неправильном, развивается наша страна в зависимости от характера трудового контракта, %**

Мнение	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
В правильном направлении	36,2	41,7	28,3	33,3	0,0
В неправильном направлении	31,7	29,2	35,5	33,3	66,7
Затруднились ответить	32,1	29,2	36,2	33,3	33,3

Таблица Пр2-09

**Удовлетворенность преподавателей вузов своей работой в зависимости от характера трудового контракта, %**

Удовлетворенность	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Полностью удовлетворены	19,7	16,7	19,1	0,0	0,0
Скорее удовлетворены, чем не удовлетворены	65,1	54,2	58,6	100,0	100,0
Скорее не удовлетворены, чем удовлетворены	11,9	12,5	16,4	0,0	0,0
Не удовлетворены	2,3	4,2	2,6	0,0	0,0
Затруднились ответить	0,9	12,5	3,3	0,0	0,0

Таблица Пр2-10

**Частота изменения преподавателями своего места работы за последние 3 года  
в зависимости от характера трудового контракта, %**

Частота изменения	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудоустройства	Заключили гражданско- правовой договор
Не меняли	88,5	70,8	89,5	66,7	100,0
Меняли 1 раз	10,6	20,8	9,9	33,3	0,0
Меняли 2-3 раза	0,5	8,3	0,0	0,0	0,0
Меняли более 3-х раз	0,5	0,0	0,7	0,0	0,0

Таблица Пр2-11

**Характер изменения отношения к профессии, по которой преподаватели  
обучались в вузе, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Характер изменения	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудоустройства	Заключили гражданско-правовой договор
Убеждены, что выбрали правильную профессию и работают по ней	73,9	62,5	75,0	100,0	100,0
Профессия нравилась, но пришлось ее сменить (или собираются сменить)	11,5	25,0	9,2	0,0	0,0
Не совсем нравится профессия	4,1	0,0	9,2	0,0	0,0
Собираются получить другую профессию	3,2	0,0	2,0	0,0	0,0
Другое мнение	0,5	0,0	0,7	0,0	0,0
Затруднились ответить	6,9	12,5	3,9	0,0	0,0

Таблица Пр2-12

**Мнение преподавателей вузов о том, что наиболее важно в работе, которой они заняты, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Мнение	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Оплата труда	74,8	66,7	57,9	66,7	66,7
Чтобы работа была интересной по своему содержанию	54,6	62,5	58,6	66,7	66,7
Условия труда	49,1	33,3	38,8	0,0	0,0
Полезность работы для общества	30,7	45,8	28,9	33,3	66,7
Организация труда	22,0	37,5	15,1	0,0	0,0
Близость работы к месту жительства	14,2	20,8	15,1	33,3	66,7
Возможность быть в коллективе	7,8	16,7	7,2	0,0	33,3
Возможность занимать определенное положение в обществе	11,0	8,3	10,5	33,3	0,0
Другое	12,4	8,3	23,0	0,0	0,0
В работе все важно	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Затруднились ответить	3,8	3,7	2,9	2,7	1,7

Таблица Пр2-13

**Отношение преподавателей вузов к введению эффективного контракта в зависимости от характера трудового контракта, %**

Отношение	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Одобряют	27,5	12,5	11,8	0,0	33,3
В целом одобряют, но он требует усовершенствования, улучшения	47,7	41,7	48,7	33,3	66,7
Не одобряют	16,5	37,5	36,8	66,7	0,0
Работают в частной организации, поэтому затрудняются ответить	0,5	4,2	0,7	0,0	0,0
Затруднились ответить	7,8	4,2	2,0	0,0	0,0

Таблица Пр2-14

**Источники, из которых формируются доходы преподавателей вузов,  
в зависимости от характера трудового контракта, %**

Источники	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Заработная плата на основном месте работы	99,1	95,8	99,3	100,0	100,0
Собственный бизнес	0,9	4,2	2,6	0,0	0,0
Подработка, совместительство	50,5	62,5	46,7	33,3	33,3
Пенсия	6,4	4,2	11,8	0,0	0,0
Помогают родственники, друзья	10,1	20,8	5,3	0,0	0,0
Сдают в аренду жилье, дачу, иную недвижимость	9,6	8,3	0,7	0,0	0,0
Получают проценты от сбережений, акций	6,0	4,2	5,9	0,0	0,0
Обеспечивают себя дополнительно продуктами питания (дача, огород, подсобное хозяйство)	8,3	4,2	5,9	66,7	0,0
Другое	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0

Таблица Пр2-15

**Мнение преподавателей вузов о том, приходилось ли им получать деньги в конверте за труд, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Мнение	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Систематически, такая у них оплата труда	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0
Иногда	19,7	33,3	19,1	66,7	0,0
Никогда не получали	79,4	66,7	80,9	33,3	100,0

Таблица Пр2-16

**Мнение преподавателей вузов о том, как изменилось за последние 3 года их материальное положение, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Как изменилось материальное положение	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Улучшилось	20,2	29,2	17,8	33,3	33,3
Ухудшилось	24,3	37,5	36,8	0,0	33,3
Осталось без изменений	55,5	33,3	45,4	66,7	33,3

Таблица Пр2-17

**Мнение преподавателей вузов о том, справедливо ли оплачивается их труд, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Как считают, справедливо ли оплачивается их труд	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заклучили гражданско-правовой договор
Справедливо	19,3	12,5	11,2	33,3	0,0
Не всегда справедливо	53,7	58,3	52,0	66,7	66,7
Несправедливо	22,0	20,8	30,9	0,0	0,0
Затруднились ответить	5,0	8,3	5,9	0,0	33,3

Таблица Пр2-18

**Приходится ли преподавателям вузов для увеличения своего дохода работать дополнительно к основной работе и подрабатывать на стороне в зависимости от характера трудового контракта, %**

Приходится ли работать дополнительно	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заклучили гражданско-правовой договор
Приходится регулярно	29,8	25,0	41,4	33,3	33,3
Приходится, но не регулярно	34,9	45,8	30,9	0,0	66,7
Не приходится	35,3	29,2	27,6	66,7	0,0

Таблица Пр2-19

**Среднемесячный заработок преподавателей вузов в настоящее время, в зависимости от характера трудового контракта, рубли**

Характер оформления работы	Среднемесячный заработок в настоящее время
Имеют бессрочный договор	46 408,1
Имеют временный договор менее 1 года	47 235,3
Имеют временный договор более 1 года	45 253,7
Работают без трудового договора	53 333,3
Заклучили гражданско-правовой договор	47 500,0



Таблица Пр2-20

**Мнение преподавателей вузов о том, имеются ли у них в настоящий момент незакрытые кредитные обязательства, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Имеются ли незакрытые кредитные обязательства	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Имеется ипотека	13,8	16,7	17,1	0,0	0,0
Имеется потребительский кредит	23,4	20,8	18,4	0,0	0,0
Имеется микрокредит	0,9	0,0	0,7	0,0	0,0
Имеется кредитная карта, которой иногда пользуются	21,6	8,3	13,2	0,0	0,0
Имеется долг перед родными, друзьями	6,4	0,0	5,3	33,3	0,0
Кредитных обязательств не имеют	46,8	58,3	55,3	66,7	100,0

Таблица Пр2-21

**Доля преподавателей вузов, указавших, что организация, в которой они работают, обеспечивает для них социальные гарантии в зависимости от характера трудового контракта, %**

Организация гарантирует	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Оплату больничных листов	99,1	95,8	98,0	100,0	100,0
Оплату отпуска	99,1	95,8	94,7	100,0	100,0
Оплату за время вынужденной остановки работы	82,6	66,7	69,1	100,0	33,3
Оплату по уходу за ребенком	93,1	83,3	84,2	100,0	100,0
Возможность взять отгул при необходимости	78,9	70,8	71,1	66,7	66,7

Таблица Пр2-22

**Доля преподавателей вузов, указавших, что организация, в которой они работают, не обеспечивает для них социальные гарантии, в зависимости от характера трудового контракта, %**

	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
<b>Организация не гарантирует</b>					
Оплату больничных листов	0,5	4,2	1,3	0,0	0,0
Оплату отпуска	0,9	4,2	1,3	0,0	0,0
Оплату за время вынужденной остановки работы	9,2	12,5	8,6	0,0	0,0
Оплату по уходу за ребенком	2,3	12,5	4,6	0,0	0,0
Возможность взять отгул при необходимости	12,4	8,3	11,8	33,3	33,3

Таблица Пр2-23

**Характер интереса преподавателей вузов к политике в зависимости от характера трудового контракта, %**

Интересуются ли политикой	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Интересуются постоянно	17,9	25,0	23,7	33,3	33,3
Интересуются, но только отдельными проблемами	53,2	70,8	46,7	33,3	33,3
Совсем не интересуются	27,1	4,2	25,0	0,0	33,3
Затрудились ответить	1,8	0,0	4,6	33,3	0,0

Таблица Пр2-24

**Доля преподавателей вузов, указавших, что они в полной мере могут влиять на принятие важных решений, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Уровень принятия решения	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Принятие государственных решений в стране	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0
Принятие решений республиканской, краевой, областной властью	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0
Принятие решений городской (районной) властью	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0
Принятие решений в производственной организации	5,5	8,3	6,6	0,0	0,0
Принятие решений по месту жительства (ЖКХ, благоустройство...)	6,9	4,2	2,0	0,0	0,0

Таблица Пр2-25

**Доля преподавателей вузов, указавших, что они могут влиять на принятие важных решений в небольшой мере, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Уровень принятия решения	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Принятие государственных решений в стране	8,7	8,3	3,3	0,0	33,3
Принятие решений республиканской, краевой, областной властью	8,3	16,7	5,3	0,0	33,3
Принятие решений городской (районной) властью	11,5	20,8	11,2	33,3	33,3
Принятие решений в производственной организации	38,1	41,7	42,1	33,3	66,7
Принятие решений по месту жительства (ЖКХ, благоустройство...)	36,2	45,8	34,9	66,7	66,7

Таблица Пр2-26

**Доля преподавателей вузов, указавших, что они не могут влиять на принятие важных решений, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Уровень принятия решения	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Принятие государственных решений в стране	84,9	87,5	88,8	66,7	66,7
Принятие решений республиканской, краевой, областной властью	87,6	79,2	86,2	66,7	66,7
Принятие решений городской (районной) властью	83,5	75,0	80,3	66,7	66,7
Принятие решений в производственной организации	53,2	50,0	43,4	66,7	33,3
Принятие решений по месту жительства (ЖКХ, благоустройство...)	51,4	41,7	52,6	33,3	33,3

Таблица Пр2-27

**Доля преподавателей вузов, полностью доверяющих органам власти, политическим и общественным организациям, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Органы власти, политические и общественные организации	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Президенту	24,3	20,8	21,7	0,0	33,3
Правительству	7,8	8,3	11,2	0,0	33,3
Государственной думе	4,1	4,2	7,2	0,0	0,0
Прессе (газетам)	1,4	4,2	0,7	0,0	0,0
Телевидению	1,8	4,2	0,7	0,0	0,0
Профсоюзам	8,3	8,3	5,3	0,0	0,0
Политическим партиям	1,4	4,2	0,7	0,0	0,0
Полиции	6,9	4,2	7,9	0,0	0,0
Вооруженным силам (армии)	27,1	29,2	24,3	0,0	0,0
Церкви	16,1	25,0	15,1	0,0	0,0
Судебным органам	7,8	12,5	7,9	0,0	0,0
Своему руководителю	39,9	25,0	34,9	0,0	0,0
Коллегам по работе	38,5	33,3	34,2	0,0	0,0
Родственникам	77,5	62,5	67,1	100,0	66,7
Друзьям	76,6	62,5	57,2	66,7	66,7

Таблица Пр2-28

**Доля преподавателей вузов, доверяющих, но не во всем органам власти, политическим и общественным организациям, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Органы власти, политические и общественные организации	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Президенту	47,2	33,3	34,2	66,7	0,0
Правительству	45,9	37,5	38,2	33,3	0,0
Государственной думе	36,7	37,5	29,6	33,3	0,0
Прессе (газетам)	38,1	41,7	29,6	66,7	66,7
Телевидению	41,7	41,7	30,3	66,7	33,3
Профсоюзам	42,7	33,3	34,9	33,3	0,0
Политическим партиям	27,1	29,2	30,3	33,3	33,3
Полиции	46,3	50,0	40,1	100,0	33,3
Вооруженным силам (армии)	44,5	29,2	35,5	66,7	33,3
Церкви	39,4	33,3	34,9	100,0	66,7
Судебным органам	42,7	50,0	38,8	66,7	66,7
Своему руководителю	48,2	70,8	49,3	100,0	100,0
Коллегам по работе	57,3	62,5	59,9	100,0	100,0
Родственникам	21,1	33,3	28,3	0,0	33,3
Друзьям	21,1	37,5	35,5	33,3	33,3

Таблица Пр2-29

**Доля преподавателей вузов, не доверяющих органам власти, политическим и общественным организациям, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Органы власти, политические и общественные организации	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Президенту	18,3	33,3	33,6	33,3	66,7
Правительству	37,6	41,7	39,5	66,7	66,7
Государственной думе	47,2	45,8	50,7	66,7	66,7
Прессе (газетам)	55,0	45,8	62,5	33,3	33,3
Телевидению	51,8	41,7	62,5	33,3	66,7
Профсоюзам	33,5	41,7	43,4	66,7	33,3
Политическим партиям	61,0	45,8	55,9	66,7	33,3
Полиции	37,2	37,5	40,8	0,0	66,7
Вооруженным силам (армии)	20,2	29,2	27,6	33,3	66,7
Церкви	30,3	25,0	32,9	0,0	33,3

Таблица Пр2-29 (окончание)

Органы власти, политические и общественные организации	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско- правовой договор
Судебным органам	37,2	37,5	39,5	33,3	33,3
Своему руководителю	6,9	4,2	8,6	0,0	0,0
Коллегам по работе	0,9	0,0	1,3	0,0	0,0
Родственникам	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0
Друзьям	0,0	0,0	2,6	0,0	0,0

Таблица Пр2-30

**Мнение преподавателей вузов о том, к кому они обратятся в первую очередь за помощью, если окажутся в затруднительном положении, в зависимости от характера трудового контракта, %**

К кому обратятся в первую очередь за помощью	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
К руководителю предприятия (организации)	13,3	16,7	7,9	33,3	0,0
К местным органам власти	0,9	0,0	0,7	0,0	0,0
В профсоюзную организацию	1,4	0,0	0,7	0,0	0,0
В политическую партию	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0
К священнику	0,9	4,2	4,6	0,0	0,0
К членам семьи, родным	75,2	87,5	82,9	33,3	100,0
К друзьям	60,1	66,7	60,5	66,7	66,7
К товарищам (коллегам) по работе	24,8	20,8	26,3	66,7	33,3
К кому-либо еще	0,5	0,0	0,7	0,0	0,0
Затруднились ответить	9,6	8,3	6,6	0,0	0,0

Таблица Пр2-31

**Состоят ли преподаватели в общественных организациях в зависимости от характера трудового контракта, %**

Состоят ли членом общественных организаций	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Профсоюз	21,6	29,2	42,8	0,0	33,3
Политическая партия или объединение	0,9	4,2	2,0	0,0	0,0
Культурная, музыкальная, театральная организация	3,2	12,5	3,9	0,0	0,0
Религиозная община	0,5	8,3	2,0	0,0	0,0
Спортивная	7,3	4,2	3,9	0,0	0,0
Молодежная, студенческая	0,9	8,3	1,3	0,0	0,0
Волонтерская (помощь пожилым людям, детским домам)	5,0	12,5	4,6	0,0	0,0
Экологическое движение	0,9	0,0	3,3	0,0	0,0
Ни в какой организации не состоят	62,8	41,7	46,7	100,0	66,7

Таблица Пр2-32

**Формы общественно-политической жизни, в которых преподаватели вузов участвовали в 2020 и 2021 годах, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Формы общественно-политической жизни	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Участвовали в выборах в местные и региональные органы власти	31,7	41,7	49,3	33,3	33,3
Голосовали по поправкам в Конституцию	53,7	58,3	51,3	33,3	33,3
Подписывали петиции, обращения	13,8	8,3	11,8	66,7	0,0
Участвовали в демонстрациях, митингах	0,9	4,2	2,0	0,0	0,0
Участвовали в забастовках	0,0	4,2	0,0	0,0	0,0
Участвовали в пикетах	0,0	4,2	0,0	0,0	0,0
Другое	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Не участвовали ни в каких формах	38,1	25,0	31,6	0,0	66,7

Таблица Пр2-33

**Общественно-политические взгляды, которых преподаватели вузов придерживаются, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Каких общественно-политических взглядов придерживаются	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Левых (социалистических, коммунистических)	11,0	12,5	6,6	0,0	0,0
Правых (либеральных)	20,6	20,8	17,1	66,7	0,0
Патриотических, национальных	19,7	20,8	13,2	33,3	33,3
Монархических	0,9	0,0	1,3	0,0	0,0
Религиозных (христианских, мусульманских или других)	3,2	4,2	9,9	0,0	0,0
Центристских; демократических; консервативных	0,9	4,2	1,3	0,0	0,0
Затрудились ответить	43,6	37,5	50,7	0,0	66,7

Таблица Пр2-34

**Мнение преподавателей вузов о том, как изменилась их личная жизнь, жизнь семьи за последние 3 года, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Мнение	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Улучшилась	14,2	25,0	13,8	0,0	33,3
Ухудшилась	25,7	37,5	31,6	0,0	33,3
Осталась прежней (без особых изменений)	56,0	33,3	50,0	100,0	33,3
Затрудились ответить	4,1	4,2	4,6	0,0	0,0



Таблица Пр2-35

**Мнение преподавателей вузов о том, какие условия жизни гарантирует семейный бюджет, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Мнение	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Могут позволить себе любые крупные расходы (квартира, дом, машина...)	1,4	0,0	2,6	0,0	0,0
Живут в достатке, но крупные расходы не могут себе позволить	47,7	54,2	40,8	100,0	33,3
Хватает в основном на еду и одежду, на остальном приходится экономить	46,8	33,3	38,8	0,0	66,7
Живут от зарплаты до зарплаты	3,2	4,2	17,1	0,0	0,0
Еле сводят концы с концами, экономят на всем	0,9	8,3	0,7	0,0	0,0

Таблица Пр2-36

**Оценка преподавателями состояния своего здоровья в зависимости от характера трудового контракта, %**

Оценка своего здоровья	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Полностью здоровы	8,3	20,8	11,8	0,0	0,0
Иногда болеют, но «обычными» болезнями	69,7	45,8	52,0	100,0	33,3
Имеют хроническое заболевание (заболевания)	21,6	29,2	36,2	0,0	66,7
Имеют группу инвалидности	0,5	4,2	0,0	0,0	0,0

Таблица Пр2-37

**Поведение преподавателей вузов в случае, когда заболеют, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Что делают, когда заболеют	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Обращаются в государственную поликлинику/клинику	75,7	50,0	66,4	66,7	66,7
Лечатся сами	62,4	50,0	60,5	0,0	33,3
Обращаются в платную поликлинику/клинику	34,4	45,8	48,7	33,3	100,0
Обращаются к целителям, народной медицине	1,8	4,2	0,7	0,0	0,0
Ничего не делают, пускают все на самотек	1,8	8,3	0,0	0,0	0,0
Затруднились ответить	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0

Таблица Пр2-38

**Как преподаватели вузов проводят свое свободное время в зависимости от характера трудового контракта, %**

Как проводят свое свободное время	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Читают художественную литературу	45,0	58,3	54,6	66,7	66,7
Смотрят телепередачи, слушают радио	39,9	45,8	36,2	33,3	33,3
Сидят в Интернете	57,3	58,3	55,3	66,7	33,3
Посещают театры, кино, концерты	25,7	58,3	37,5	33,3	66,7
Прослушивают музыку	27,1	29,2	30,3	33,3	33,3
Посещают спортивные занятия, спортивные мероприятия	13,3	25,0	14,5	33,3	0,0
Занимаются спортом, фитнесом	15,6	29,2	23,0	33,3	0,0
Ходят в кафе, бары, рестораны	18,3	25,0	19,7	66,7	33,3
Посещают музеи, выставки	24,3	33,3	23,0	33,3	0,0
Читают газеты, журналы	17,9	20,8	16,4	66,7	0,0
Встречаются с друзьями	50,0	66,7	51,3	66,7	66,7
Занимаются дополнительно для получения образования, повышения квалификации.	29,4	45,8	38,8	33,3	33,3
Проводят время на природе, гуляют	40,4	54,2	42,1	66,7	66,7

Таблица Пр2-38 (окончание)

Как проводят свое свободное время	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Занимаются в кружках, клубах по интересам	4,1	12,5	4,6	33,3	0,0
Посещают ночные клубы	1,4	0,0	0,7	33,3	0,0
Участвую в работе общественных организаций	6,9	4,2	4,6	0,0	0,0
Занимаются домашним хозяйством, детьми	46,8	50,0	42,1	0,0	66,7
Посещают церковь	8,7	8,3	7,9	0,0	0,0
Просто расслабляются	41,7	25,0	15,8	0,0	0,0
Имеют хобби (охота, рыбалка, коллекционирование, рукоделие, автомобиль или другое)	25,2	37,5	24,3	0,0	0,0
Другое	0,0	4,2	1,3	0,0	0,0
Свободного времени практически нет	13,8	0,0	12,5	0,0	33,3

Таблица Пр2-39

**Оценка преподавателями вузов роли интеллигенции в современной России в зависимости от характера трудового контракта, %**

Как оценивают роль интеллигенции в современной России	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Роль интеллигенции значительна	19,3	8,3	5,3	33,3	0,0
Она имеет среднее влияние на жизнь общества	41,7	37,5	25,0	0,0	66,7
Она играет незначительную роль	21,1	29,2	32,2	0,0	33,3
Практически она не играет никакой роли	9,2	12,5	29,6	0,0	0,0
Затруднились оценить	8,7	12,5	7,9	66,7	0,0

Таблица Пр2-40

**Какую конкретную цель преподаватели вузов хотят реализовать в данный текущий момен, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Какую конкретную цель хотят реализовать	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Приобрести квартиру, купить/построить дом или дачу	25,7	20,8	21,1	33,3	33,3
Получить образование, повысить квалификацию	12,8	29,2	15,1	33,3	33,3
Создать или пополнить семью	11,5	12,5	11,8	33,3	0,0
Обеспечить будущее детей	29,4	54,2	28,3	66,7	66,7
Добиться повышения в должности	15,6	8,3	8,6	0,0	0,0
Найти новую работу	6,9	8,3	2,6	0,0	0,0
Найти новые источники повышения своего дохода	23,4	41,7	28,3	33,3	66,7
Сделать ремонт в квартире	18,3	16,7	20,4	33,3	33,3
Приобрести новую мебель	7,3	8,3	10,5	0,0	0,0
Уехать в другой регион для проживания	6,4	4,2	5,3	0,0	0,0
Конкретных целей нет	16,1	0,0	13,2	0,0	0,0
Затруднились ответить	4,6	0,0	5,3	0,0	0,0

Таблица Пр2-41

**Какие чувства испытывают в последнее время преподаватели вузов в зависимости от характера трудового контракта, %**

Какие чувства испытывают	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Уверенность в своем будущем	12,8	4,2	4,6	33,3	0,0
Удовлетворены настоящим	24,3	29,2	32,9	0,0	66,7
Страх перед будущим	21,1	25,0	19,7	66,7	66,7
Беспомощность, невозможность повлиять на происходящее	13,8	20,8	26,3	0,0	33,3
Чувство несправедливости	14,2	20,8	17,1	0,0	0,0
Чувство, что так жить дальше нельзя	9,6	20,8	9,2	0,0	33,3
Стыд за нынешнее состояние своей страны	9,6	29,2	13,8	0,0	66,7
Затруднились ответить	17,0	8,3	16,4	0,0	0,0

Таблица Пр2-42

**События, которые в связи с эпидемией коронавируса происходили или происходят в организации, в которой работают преподаватели вузов, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Это произошло и/или происходит	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Введение дистанционной формы работы	55,0	83,3	82,9	0,0	66,7
Переход на сокращенный рабочий день/неделю	9,2	12,5	14,5	0,0	0,0
Отправление в неоплачиваемый отпуск	7,3	0,0	4,6	0,0	0,0
Уменьшение («урезание») заработной платы	11,5	8,3	7,2	0,0	0,0
Трудовые конфликты	10,1	0,0	5,3	0,0	0,0
Увольнения, сокращение штатов	9,2	0,0	5,3	33,3	66,7

Таблица Пр2-43

**События, которые в связи с эпидемией коронавируса могут случиться в ближайшее время в организации, в которой работают преподаватели вузов, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Это может случиться в ближайшее время	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Введение дистанционной формы работы	30,7	8,3	11,8	100,0	0,0
Переход на сокращенный рабочий день/неделю	30,3	8,3	15,8	100,0	33,3
Отправление в неоплачиваемый отпуск	17,0	16,7	15,8	33,3	0,0
Уменьшение («урезание») заработной платы	21,1	12,5	27,0	66,7	33,3
Трудовые конфликты	18,3	16,7	17,8	33,3	0,0
Увольнения, сокращение штатов	23,4	25,0	21,7	33,3	0,0

Таблица Пр2-44

**События, которые в связи с эпидемией коронавируса могут не случиться в ближайшее время в организации, в которой работают преподаватели вузов, в зависимости от характера трудового контракта, %**

	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
<b>Этого не случится в ближайшее время</b>					
Введение дистанционной формы работы	8,3	8,3	3,3	0,0	0,0
Переход на сокращенный рабочий день/неделю	46,3	50,0	53,3	0,0	66,7
Отправление в неоплачиваемый отпуск	61,5	62,5	59,9	66,7	100,0
Уменьшение («урезание») заработной платы	52,3	45,8	48,0	33,3	66,7
Трудовые конфликты	52,8	54,2	50,0	66,7	100,0
Увольнения, сокращение штатов	53,7	50,0	48,7	33,3	33,3

Таблица Пр2-45

**Состав преподавателей вузов по полу в зависимости от характера трудового контракта, %**

Пол	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Мужской	45,9	29,2	37,5	0,0	0,0
Женский	54,1	70,8	62,5	100,0	100,0

Таблица Пр2-46

**Состав преподавателей вузов по возрасту в зависимости от характера трудового контракта, %**

Возраст	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
До 29 лет	8,7	8,3	7,9	0,0	0,0
30–39 лет	22,9	29,2	18,4	33,3	0,0
40–54 лет	45,0	37,5	49,3	66,7	100,0
55–59 лет	10,6	12,5	8,6	0,0	0,0
60 и старше	12,8	12,5	15,8	0,0	0,0

Таблица Пр2-47

**Состав преподавателей по семейному положению в зависимости от характера трудового контракта, %**

Семейное положение	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Женаты (замужем)	67,9	70,8	59,2	33,3	66,7
Гражданский (не зарегистрированный) брак	9,2	8,3	9,2	33,3	33,3
Не женаты (не замужем)	12,8	16,7	20,4	33,3	0,0
Разведены	9,2	4,2	9,9	0,0	0,0
Вдовцы	0,9	0,0	1,3	0,0	0,0

Таблица Пр2-48

**Наличие у преподавателей вузов детей в зависимости от характера трудового контракта, %**

Дети	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Нет детей	21,6	25,0	30,3	33,3	33,3
Есть 1 ребенок	37,2	33,3	34,2	33,3	0,0
Есть 2 ребенка	38,1	41,7	34,9	33,3	33,3
Есть 3 ребенка и более	3,2	0,0	0,7	0,0	33,3

Таблица Пр2-49

**Уровень образования преподавателей вузов в зависимости от характера трудового контракта, %**

Образование	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Научная степень (кандидат, доктор наук)	54,1	62,5	72,4	33,3	66,7
Высшее	45,4	37,5	27,6	66,7	33,3
Незаконченное высшее, среднее специальное	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0

Таблица Пр2-50

**Группа должностей, к которым относят себя преподаватели вузов, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Группа должностей	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Профессор	14,2	8,3	9,9	0,0	0,0
Доцент, старший преподаватель	67,0	58,3	77,0	100,0	100,0
Ассистент	7,3	8,3	9,2	0,0	0,0
Лаборант, специалист	9,6	25,0	3,3	0,0	0,0
Научный сотрудник, аналитик	1,8	0,0	0,7	0,0	0,0

Таблица Пр2-51

**Форма собственности организации, в которой работают преподаватели вузов, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Форма собственности вуза	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
Государственная организация (учреждение)	93,6	95,8	98,0	100,0	100,0
Негосударственная организация	6,4	4,2	2,0	0,0	0,0

Таблица Пр2-52

**Общий трудовой стаж преподавателей вузов в зависимости от характера трудового контракта, %**

Общий трудовой стаж	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско-правовой договор
До 1 года	0,5	0,0	0,7	0,0	0,0
От 1 до 3-х лет	5,5	8,3	3,9	0,0	0,0
От 4-х до 10 лет	19,3	12,5	14,5	33,3	0,0
Свыше 10 лет	74,8	79,2	80,9	66,7	100,0

\* По базе данных 2021 г.; линейное распределение см. Приложение 1.



**Место жительства преподавателей вузов в зависимости от характера трудового контракта, %**

Место жительства	Характер оформления работы				
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора	Заключили гражданско- правовой договор
Мегалополис (свыше 1 млн человек)	37,2	20,8	18,4	33,3	0,0
Крупный город (более 500 тыс. жителей)	37,2	45,8	63,8	0,0	100,0
Средний город (от 200 до 500 тыс. жителей)	25,7	29,2	15,8	66,7	0,0
Малый город (менее 200 тыс. жителей)	0,0	4,2	2,0	0,0	0,0

## РАБОТНИКИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

*Всероссийский опрос трудоспособного населения проведен Центром социального прогнозирования и маркетинга в июне-июле 2021 г. Выборка составила 800 человек, из которых работники организаций здравоохранения были представлены 400 респондентами: 290 врачей и 110 средний медицинский персонал. Исследование проводилось в 22 субъектах РФ: Москва, Санкт-Петербург, Ленинградская область, Архангельская область, Архангельская область, Республика Коми, Тульская область, Ярославская область, Астраханская область, Костромская область, Воронежская область, Ростовская область, Саратовская область, Республика Татарстан, Нижегородская область, Краснодарский край, Ставропольский край, Республика Крым, Свердловская область, Челябинская область, Иркутская область, Красноярский край, Хабаровский край.*

### РЕЗУЛЬТАТЫ ПАРНОЙ СОПРЯЖЕННОСТИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ТИПА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА\*

Таблица Пр3-00

#### Как оформлена Ваша работа?

(Линейное распределение ответов работников организаций здравоохранения)

Как оформлена Ваша работа?	Частота (N)	Проценты
Имеют бессрочный договор	307	76,8
Имеют временный договор более 1 года	73	18,2
Имеют временный договор менее 1 года	12	3,0
Работают без трудового договора	8	2,0
Еще как? (например, заключили гражданско-правовой договор или др.)	0	0,0
Всего	400	100

\* По базе данных 2021 г.; линейное распределение см. Приложение 1.

Таблица Пр3-01

**Удовлетворенность работников здравоохранения своей жизнью в зависимости от характера трудового контракта, %**

Удовлетворенность своей жизнью	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Удовлетворены	32,2	16,7	35,6	25,0
Частично удовлетворены	51,1	66,7	46,6	50,0
Не удовлетворены	11,7	16,7	15,1	25,0
Затруднились ответить	4,9	0,0	2,7	0,0

Таблица Пр3-02

**Проблемы по месту работы (в организации), которые работников здравоохранения волнуют в первую очередь, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Проблемы по месту работы	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Неясность в оплате труда	17,6	33,3	23,3	37,5
Низкая оплата труда	42,7	75,0	35,6	37,5
Нет нормальных отношений с руководством	11,4	0,0	17,8	0,0
Работа не нравится (однообразный, неинтересный труд)	3,6	0,0	2,7	0,0
Отсутствие социальных льгот	11,7	16,7	2,7	12,5
Отсутствие медицинского обслуживания	1,0	0,0	0,0	12,5
Плохие взаимоотношения в коллективе	1,6	0,0	5,5	0,0
Нет перспективы в работе, профессиональной карьере	10,1	33,3	19,2	37,5
Опасение потерять работу	10,1	0,0	13,7	0,0
Плохие условия труда	20,2	8,3	12,3	25,0
Плохая организация труда	20,5	16,7	26,0	25,0
Отдаленность работы от дома	15,0	25,0	21,9	0,0
Другое мнение	1,3	0,0	4,1	0,0
Затруднились ответить	17,3	0,0	21,9	25,0

Таблица Пр3-03

**Проблемы по месту проживания (в городе, районе), которые работников здравоохранения волнуют в первую очередь, %**

Проблемы по месту проживания (в городе, районе)	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Плохое решение жилищно-коммунальных проблем	39,7	25,0	34,2	50,0
Проблемы здравоохранения	32,2	33,3	45,2	12,5
Проблемы обучения детей	22,1	25,0	24,7	12,5
Плохое транспортное сообщение	19,2	16,7	27,4	37,5
Отсутствие условий для культурной жизни	10,7	16,7	8,2	0,0
Отсутствие условий для занятия физкультурой и спортом	7,2	0,0	4,1	25,0
Плохая экология	30,6	33,3	32,9	50,0
Криминальная обстановка, преступность, отсутствие личной безопасности	9,1	0,0	1,4	0,0
Другое мнение	2,3	0,0	2,7	0,0
Ничего не волнует	18,2	16,7	21,9	37,5

Таблица Пр3-04

**Мнение работников здравоохранения о том, какие обстоятельства определяют сегодня социальное положение и престиж человека в нашем обществе, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Обстоятельства	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Владение деньгами, материальными или другими ценностями	49,5	58,3	52,1	62,5
Обладание властью или доступ к ней	50,5	50,0	46,6	37,5
Связи с нужными людьми	39,4	33,3	32,9	37,5
Личные достижения в образовании и профессиональной подготовке	35,2	33,3	27,4	37,5
Личные качества (ум, привлекательность, сила и др.)	24,8	25,0	23,3	50,0
Социальное положение семьи	0,0	0,0	0,0	0,0
Другое	3,6	0,0	9,6	0,0
Затруднились ответить	63,8	75,0	58,9	75,0

Таблица Пр3-05

**Средний показатель оценки работниками здравоохранения своего места в обществе и свое материальное положение в зависимости от характера трудового контракта, баллы по десятибалльной шкале**

Характер оформления работы	Место в обществе	Материальное положение
Имеют бессрочный договор	5,2	5,9
Имеют временный договор менее 1 года	5,3	6,8
Имеют временный договор более 1 года	5,6	6,2
Работают без трудового договора	5,3	5,4

Таблица Пр3-06

**Долевой показатель оценки работниками здравоохранения своего места в обществе в зависимости от характера трудового контракта, %**

Десятибалльная шкала самооценки своего положения в обществе	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
1	0,7	0,0	2,7	0,0
2	2,9	0,0	0,0	25,0
3	9,1	8,3	5,5	12,5
4	18,6	8,3	16,4	0,0
5	30,3	50,0	28,8	0,0
6	17,6	8,3	13,7	37,5
7	14,0	25,0	16,4	0,0
8	6,5	0,0	13,7	12,5
9	0,0	0,0	2,7	12,5
10	0,3	0,0	0,0	0,0

Таблица Пр3-07

**Долевой показатель оценки работниками здравоохранения своего материального положения в зависимости от характера трудового контракта, %**

Десятибалльная шкала самооценки своего материального положения	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
1	0,7	0,0	1,4	0,0
2	1,6	0,0	0,0	12,5
3	5,5	0,0	2,7	25,0
4	8,8	8,3	4,1	0,0
5	23,8	25,0	28,8	0,0
6	20,2	8,3	20,5	37,5
7	24,4	33,3	19,2	0,0
8	13,0	0,0	17,8	12,5
9	2,0	16,7	5,5	12,5
10	0,0	8,3	0,0	0,0

Таблица Пр3-08

**Мнение работников здравоохранения о том, в каком направлении, в правильном или неправильном, развивается наша страна в зависимости от характера трудового контракта, %**

Мнение	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
В правильном направлении	24,8	41,7	32,9	37,5
В неправильном направлении	42,0	25,0	24,7	50,0
Затруднились ответить	33,2	33,3	42,5	12,5

Таблица Пр3-09

**Удовлетворенность работников здравоохранения своей работой в зависимости от характера трудового контракта, %**

Удовлетворенность	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Полностью удовлетворены	16,6	16,7	11,0	25,0
Скорее удовлетворены, чем не удовлетворены	51,8	50,0	54,8	37,5
Скорее не удовлетворены, чем удовлетворены	25,4	25,0	21,9	25,0
Не удовлетворены	2,0	8,3	6,8	12,5
Затруднились ответить	4,2	0,0	5,5	0,0

Таблица Пр3-10

**Частота изменения работниками здравоохранения своего места работы за последние 3 года, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Частота изменения	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Не меняли	84,0	66,7	68,5	87,5
Меняли 1 раз	12,7	33,3	31,5	0,0
Меняли 2–3 раза	2,0	0,0	0,0	12,5
Меняли более 3-х раз	1,3	0,0	0,0	0,0

Таблица Пр3-11

**Характер изменения отношения к профессии, по которой работники здравоохранения обучались в вузе, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Характер изменения	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Убеждены, что выбрали правильную профессию, и работают по ней	81,8	83,3	83,6	87,5
Профессия нравилась, но пришлось ее сменить (или собираются сменить)	3,9	0,0	1,4	12,5
Не совсем нравится профессия	8,1	8,3	5,5	0,0
Собираются получить другую профессию	2,3	0,0	0,0	0,0
Другое мнение	0,3	0,0	0,0	0,0
Затруднились ответить	3,6	8,3	9,6	0,0

Таблица Пр3-12

**Мнение работников здравоохранения о том, что наиболее важно в работе, которой они заняты, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Мнение	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Оплата труда	73,0	50,0	61,6	100,0
Чтобы работа была интересной по своему содержанию	38,4	25,0	32,9	37,5
Условия труда	52,8	50,0	45,2	37,5
Полезность работы для общества	38,1	58,3	21,9	12,5
Организация труда	26,1	16,7	28,8	37,5
Близость работы к месту жительства	21,2	8,3	20,5	37,5
Возможность быть в коллективе	9,8	0,0	11,0	0,0
Возможность занимать определенное положение в обществе	10,1	8,3	4,1	25,0
Другое	0,0	0,0	0,0	0,0
В работе все важно	10,7	33,3	28,8	0,0
Затруднились ответить	0,7	0,0	1,4	0,0

Таблица Пр3-13

**Отношение работников здравоохранения к введению эффективного контракта в зависимости от характера трудового контракта, %**

Отношение	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Одобрят	21,8	16,7	19,2	12,5
В целом одобряют, но он требует совершенствования, улучшения	45,0	16,7	39,7	25,0
Не одобряют	19,5	25,0	19,2	50,0
Работают в частной организации, поэтому затрудняются ответить	8,1	25,0	16,4	12,5
Затруднились ответить	5,5	16,7	5,5	0,0



Таблица Пр3-14

**Источники, из которых формируются доходы работников здравоохранения, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Источники	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Заработная плата на основном месте работы	98,7	100,0	100,0	100,0
Собственный бизнес	1,6	0,0	0,0	12,5
Подработка, совместительство	33,2	50,0	41,1	50,0
Пенсия	9,1	8,3	19,2	0,0
Помогают родственники, друзья	10,4	0,0	4,1	25,0
Сдают в аренду жилье, дачу, иную недвижимость	3,6	0,0	6,8	12,5
Получают проценты от сбережений, акций	1,6	0,0	0,0	0,0
Обеспечивают себя дополнительно продуктами питания (дача, огород, подсобное хозяйство)	13,7	8,3	12,3	12,5
Другое	1,0	0,0	0,0	0,0

Таблица Пр3-15

**Мнение работников здравоохранения о том, приходилось ли им получать деньги в конверте за труд, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Мнение	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Систематически, такая у них оплата труда	0,7	0,0	2,7	0,7
Иногда	19,2	25,0	38,4	19,2
Никогда не получали	80,1	75,0	58,9	80,1

Таблица Пр3-16

**Мнение работников здравоохранения о том, как изменилось за последние 3 года их материальное положение, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Как изменилось материальное положение	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Улучшилось	28,0	16,7	15,1	25,0
Ухудшилось	23,8	8,3	28,8	50,0
Осталось без изменений	48,2	75,0	56,2	25,0

Таблица Пр3-17

**Мнение работников здравоохранения о том, справедливо ли оплачивается их труд, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Как считают, справедливо ли оплачивается их труд	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Справедливо	11,1	0,0	4,1	25,0
Не всегда справедливо	46,3	50,0	41,1	25,0
Несправедливо	36,5	41,7	42,5	50,0
Затруднились ответить	6,2	8,3	12,3	0,0

Таблица Пр3-18

**Приходится ли работникам здравоохранения для увеличения своего дохода работать дополнительно к основной работе и подрабатывать на стороне в зависимости от характера трудового контракта, %**

Приходится ли работать дополнительно	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Приходится регулярно	27,4	25,0	23,3	25,0
Приходится, но не регулярно	30,6	50,0	47,9	50,0
Не приходится	42,0	25,0	28,8	25,0

Таблица Пр3-19

**Среднемесячный заработок работников здравоохранения в настоящее время в зависимости от характера трудового контракта, рубли**

Характер оформления работы	Среднемесячный заработок в настоящее время
Имеют бессрочный договор	43 766,2
Имеют временный договор менее 1 года	46 750,0
Имеют временный договор более 1 года	47 549,4
Работают без трудового договора	39 850,0

Таблица Пр3-20

**Мнение работников здравоохранения о том, имеются ли у них в настоящий момент незакрытые кредитные обязательства, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Имеются ли незакрытые кредитные обязательства	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Имеется ипотека	18,2	16,7	8,2	12,5
Имеется потребительский кредит	23,8	41,7	21,9	25,0
Имеется микрокредит	2,0	0,0	1,4	0,0
Имеется кредитная карта, которой иногда пользуются	22,1	41,7	34,2	12,5
Имеется долг перед родными, друзьями	4,2	0,0	2,7	0,0
Кредитных обязательств не имеют	44,6	25,0	45,2	50,0

Таблица Пр3-21

**Доля работников здравоохранения, указавших, что организация, в которой они работают, обеспечивает для них социальные гарантии, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Организация гарантирует	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Оплату больничных листов	99,7	91,7	98,6	100,0
Оплату отпуска	98,7	91,7	97,3	100,0
Оплату за время вынужденной остановки работы	64,5	33,3	60,3	62,5
Оплату по уходу за ребенком	88,3	66,7	79,5	75,0
Возможность взять отгул при необходимости	75,6	66,7	71,2	62,5

Таблица Пр3-22

**Доля работников здравоохранения, указавших, что организация, в которой они работают, не обеспечивает для них социальные гарантии, в зависимости от характера трудового контракта, %**

<b>Организация не гарантирует</b>	<b>Характер оформления работы</b>			
	<i>Имеют бессрочный договор</i>	<i>Имеют временный договор менее 1 года</i>	<i>Имеют временный договор более 1 года</i>	<i>Работают без трудового договора</i>
Оплату больничных листов	0,3	8,3	0,0	0,0
Оплату отпуска	0,7	8,3	1,4	0,0
Оплату за время вынужденной остановки работы	16,0	25,0	12,3	25,0
Оплату по уходу за ребенком	3,3	8,3	4,1	12,5
Возможность взять отгул при необходимости	15,6	16,7	11,0	37,5

Таблица Пр3-23

**Характер интереса работников здравоохранения к политике в зависимости от характера трудового контракта, %**

<b>Интересуются ли политикой</b>	<b>Характер оформления работы</b>			
	<i>Имеют бессрочный договор</i>	<i>Имеют временный договор менее 1 года</i>	<i>Имеют временный договор более 1 года</i>	<i>Работают без трудового договора</i>
Интересуются постоянно	13,0	25,0	12,3	0,0
Интересуются, но только отдельными проблемами	45,6	50,0	43,8	62,5
Совсем не интересуются	38,8	25,0	42,5	25,0
Затруднились ответить	2,6	0,0	1,4	12,5

Таблица Пр3-24

**Доля работников здравоохранения, указавших, что они в полной мере могут влиять на принятие важных решений, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Уровень принятия решения	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Принятие государственных решений в стране	0,7	0,0	0,0	0,0
Принятие решений республиканской, краевой, областной властью	0,7	0,0	0,0	0,0
Принятие решений городской (районной) властью	1,0	0,0	0,0	0,0
Принятие решений в производственной организации	5,9	0,0	5,5	0,0
Принятие решений по месту жительства (ЖКХ, благоустройство...)	5,5	0,0	0,0	0,0

Таблица Пр3-25

**Доля работников здравоохранения, указавших, что они могут влиять на принятие важных решений в небольшой мере, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Уровень принятия решения	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Принятие государственных решений в стране	5,5	0,0	5,5	12,5
Принятие решений республиканской, краевой, областной властью	5,2	0,0	5,5	12,5
Принятие решений городской (районной) властью	9,1	8,3	8,2	12,5
Принятие решений в производственной организации	32,9	16,7	27,4	25,0
Принятие решений по месту жительства (ЖКХ, благоустройство...)	31,3	8,3	23,3	37,5

Таблица Пр3-26

**Доля работников здравоохранения, указавших, что они не могут влиять на принятие важных решений, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Уровень принятия решения	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Принятие государственных решений в стране	87,3	100,0	86,3	75,0
Принятие решений республиканской, краевой, областной властью	87,3	100,0	84,9	75,0
Принятие решений городской (районной) властью	83,7	91,7	79,5	75,0
Принятие решений в производственной организации	56,0	83,3	58,9	62,5
Принятие решений по месту жительства (ЖКХ, благоустройство...)	57,0	91,7	68,5	50,0

Таблица Пр3-27

**Доля работников здравоохранения, полностью доверяющих органам власти, политическим и общественным организациям, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Органы власти, политические и общественные организации	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Президенту	19,9	58,3	47,9	37,5
Правительству	8,5	25,0	21,9	25,0
Государственной думе	4,9	8,3	12,3	12,5
Прессе (газетам)	2,3	8,3	12,3	12,5
Телевидению	2,6	0,0	9,6	12,5
Профсоюзам	8,8	0,0	12,3	12,5
Политическим партиям	1,3	8,3	5,5	12,5
Полиции	11,1	33,3	20,5	25,0
Вооруженным силам (армии)	31,3	66,7	43,8	37,5
Церкви	22,8	58,3	45,2	25,0
Судебным органам	11,7	25,0	17,8	12,5
Своему руководителю	30,9	58,3	41,1	37,5
Коллегам по работе	37,1	75,0	41,1	37,5
Родственникам	77,9	91,7	74,0	75,0
Друзьям	67,4	83,3	65,8	75,0

Таблица Пр3-28

**Доля работников здравоохранения, доверяющих, но не во всем органам власти, политическим и общественным организациям, в зависимости от характера трудового контракта, %**

<b>Органы власти, политические и общественные организации</b>	<b>Характер оформления работы</b>			
	<i>Имеют бессрочный договор</i>	<i>Имеют временный договор менее 1 года</i>	<i>Имеют временный договор более 1 года</i>	<i>Работают без трудового договора</i>
Президенту	44,6	25,0	34,2	37,5
Правительству	44,0	33,3	47,9	50,0
Государственной думе	38,8	25,0	49,3	50,0
Прессе (газетам)	34,2	41,7	37,0	50,0
Телевидению	37,8	66,7	41,1	62,5
Профсоюзам	43,0	58,3	35,6	37,5
Политическим партиям	27,4	33,3	31,5	37,5
Полиции	52,4	41,7	45,2	50,0
Вооруженным силам (армии)	40,7	25,0	37,0	50,0
Церкви	36,5	25,0	32,9	50,0
Судебным органам	45,6	50,0	46,6	62,5
Своему руководителю	51,8	25,0	43,8	50,0
Коллегам по работе	57,0	25,0	52,1	62,5
Родственникам	19,9	8,3	21,9	25,0
Друзьям	29,6	16,7	28,8	25,0

Таблица Пр3-29

**Доля работников здравоохранения, не доверяющих органам власти, политическим и общественным организациям, в зависимости от характера трудового контракта, %**

<b>Органы власти, политические и общественные организации</b>	<b>Характер оформления работы</b>			
	<i>Имеют бессрочный договор</i>	<i>Имеют временный договор менее 1 года</i>	<i>Имеют временный договор более 1 года</i>	<i>Работают без трудового договора</i>
Президенту	26,1	16,7	5,5	25,0
Правительству	37,8	41,7	19,2	25,0
Государственной думе	46,6	41,7	24,7	37,5
Прессе (газетам)	55,4	41,7	38,4	37,5
Телевидению	51,1	33,3	38,4	25,0
Профсоюзам	33,9	25,0	24,7	37,5
Политическим партиям	59,3	41,7	32,9	50,0
Полиции	28,0	16,7	23,3	25,0
Вооруженным силам (армии)	16,6	0,0	12,3	12,5
Церкви	27,0	8,3	11,0	25,0

Таблица Пр3-29 (окончание)

Органы власти, политические и общественные организации	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Судебным органам	28,7	16,7	20,5	25,0
Своему руководителю	10,4	8,3	8,2	12,5
Коллегам по работе	2,9	0,0	2,7	0,0
Родственникам	0,0	0,0	1,4	0,0
Друзьям	0,3	0,0	1,4	0,0

Таблица Пр3-30

**Мнение работников здравоохранения о том, к кому они обратятся в первую очередь за помощью, если окажутся в затруднительном положении, в зависимости от характера трудового контракта, %**

К кому обратятся в первую очередь за помощью	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
К руководителю предприятия (организации)	10,1	0,0	8,2	0,0
К местным органам власти	0,7	0,0	1,4	0,0
В профсоюзную организацию	2,9	0,0	1,4	0,0
В политическую партию	0,0	0,0	1,4	0,0
К священнику	2,0	0,0	4,1	0,0
К членам семьи, родным	86,3	75,0	76,7	100,0
К друзьям	62,2	75,0	57,5	37,5
К товарищам (коллегам) по работе	24,8	33,3	17,8	0,0
К кому-либо еще	0,0	0,0	0,0	0,0
Затруднились ответить	3,3	8,3	6,8	0,0

Таблица Пр3-31

**Состоят ли работники здравоохранения в общественных организациях в зависимости от характера трудового контракта, %**

Состоят ли членом общественных организаций	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Профсоюз	27,7	50,0	47,9	0,0
Политическая партия или объединение	1,0	0,0	1,4	0,0
Культурная, музыкальная, театральная организация	1,3	0,0	0,0	0,0



Таблица Пр3-31 (окончание)

Состоят ли членом общественных организаций	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Религиозная община	1,3	8,3	0,0	0,0
Спортивная	1,0	0,0	0,0	0,0
Молодежная, студенческая	0,0	0,0	1,4	0,0
Волонтерская (помощь пожилым людям, детским домам)	2,0	0,0	6,8	0,0
Экологическое движение	0,7	0,0	0,0	12,5
Ни в какой организации не состоят	67,4	41,7	45,2	87,5

Таблица Пр3-32

**Формы общественно-политической жизни, в которых работники здравоохранения участвовали в 2020 и 2021 годах, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Формы общественно-политической жизни	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Участвовали в выборах в местные и региональные органы власти	48,2	66,7	52,1	25,0
Голосовали по поправкам в Конституцию	48,2	50,0	41,1	25,0
Подписывали петиции, обращения	10,4	0,0	5,5	0,0
Участвовали в демонстрациях, митингах	0,3	8,3	0,0	0,0
Участвовали в забастовках	0,0	0,0	0,0	0,0
Участвовали в пикетах	0,7	0,0	1,4	0,0
Иное	0,7	0,0	0,0	0,0
Не участвовали ни в каких формах	34,9	16,7	27,4	75,0

Таблица Пр3-33

**Общественно-политические взгляды, которых работники здравоохранения придерживаются, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Каких общественно-политических взглядов придерживаются	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Левых (социалистических, коммунистических)	17,3	8,3	12,3	0,0
Правых (либеральных)	9,4	8,3	5,5	0,0
Патриотических, национальных	19,5	8,3	11,0	25,0

Таблица Пр3-33 (окончание)

Каких общественно-политических взглядов придерживаются	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Монархических	1,6	0,0	0,0	0,0
Религиозных (христианских, мусульманских или других)	3,9	16,7	6,8	0,0
Центристских; демократических; консервативных	0,3	16,7	2,7	0,0
Затруднились ответить	47,9	41,7	61,6	75,0

Таблица Пр3-34

**Мнение работников здравоохранения о том, как изменилась их личная жизнь, жизнь семьи за последние 3 года, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Мнение	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Улучшилась	22,8	16,7	5,5	0,0
Ухудшилась	19,9	41,7	28,8	50,0
Осталась прежней (без особых изменений)	54,1	41,7	63,0	37,5
Затруднились ответить	3,3	0,0	2,7	12,5

Таблица Пр3-35

**Мнение работников здравоохранения о том, какие условия жизни гарантирует семейный бюджет, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Мнение	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Могут позволить себе любые крупные расходы (квартира, дом, машина...)	2,3	0,0	2,7	0,0
Живут в достатке, но крупные расходы не могут себе позволить	42,3	41,7	39,7	37,5
Хватает в основном на еду и одежду, на остальном приходится экономить	46,9	33,3	37,0	50,0
Живут от зарплаты до зарплаты	7,8	25,0	19,2	12,5
Еле сводят концы с концами, экономят на всем	0,7	0,0	1,4	0,0

Таблица Пр3-36

**Оценка работниками здравоохранения состояния своего здоровья в зависимости от характера трудового контракта, %**

Оценка своего здоровья	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Полностью здоровы	11,1	16,7	19,2	25,0
Иногда болеют, но «обычными» болезнями	62,9	66,7	49,3	37,5
Имеют хроническое заболевание (заболевания)	24,8	16,7	31,5	37,5
Имеют группу инвалидности	1,3	0,0	0,0	0,0

Таблица Пр3-37

**Поведение работников здравоохранения в случае, когда болеют, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Что делают, когда болеют	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Обращаются в государственную поликлинику/клинику	60,3	75,0	63,0	50,0
Лечатся сами	78,8	91,7	82,2	100,0
Обращаются в платную поликлинику/клинику	15,3	25,0	30,1	12,5
Обращаются к целителям, народной медицине	0,0	0,0	1,4	12,5
Ничего не делают, пускают все на самотек	0,3	0,0	2,7	0,0
Затруднили ответить	1,0	0,0	0,0	0,0

Таблица Пр3-38

**Как работники здравоохранения проводят свое свободное время в зависимости от характера трудового контракта, %**

Как проводят свое свободное время	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Читают художественную литературу	32,6	33,3	41,1	62,5
Смотрят телепередачи, слушают радио	49,8	33,3	46,6	50,0

Таблица Пр3-38 (окончание)

Как проводят свое свободное время	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Сидят в Интернете	49,2	66,7	35,6	62,5
Посещают театры, кино, концерты	21,5	16,7	19,2	25,0
Прослушивают музыку	18,9	33,3	15,1	12,5
Посещают спортивные занятия, спортивные мероприятия	6,5	16,7	8,2	0,0
Занимаются спортом, фитнесом	14,0	8,3	17,8	12,5
Ходят в кафе, бары, рестораны	14,3	8,3	15,1	12,5
Посещают музеи, выставки	13,0	25,0	12,3	0,0
Читают газеты, журналы	12,1	8,3	13,7	12,5
Встречаются с друзьями	52,4	58,3	46,6	75,0
Занимаются дополнительно для получения образования, повышения квалификации	24,8	41,7	24,7	12,5
Проводят время на природе, гуляя	38,1	41,7	32,9	25,0
Занимаются в кружках, клубах по интересам	0,7	8,3	0,0	12,5
Посещают ночные клубы	1,3	0,0	0,0	0,0
Участвуют в работе общественных организаций	0,3	0,0	1,4	0,0
Занимаются домашним хозяйством, детьми	60,3	58,3	58,9	50,0
Посещают церковь	6,2	16,7	15,1	0,0
Просто расслабляются	33,2	25,0	19,2	25,0
Имеют хобби (охота, рыбалка, коллекционирование, рукоделие, автомобиль или другое)	25,1	41,7	19,2	25,0
Другое	0,0	0,0	1,4	0,0
Свободного времени практически нет	7,8	8,3	8,2	0,0

Таблица Пр3-39

**Оценка работниками здравоохранения роли интеллигенции в современной России в зависимости от характера трудового контракта, %**

Как оценивают роль интеллигенции в современной России	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Роль интеллигенции значительна	10,7	0,0	6,8	25,0
Она имеет среднее влияние на жизнь общества	26,1	8,3	17,8	37,5
Она играет незначительную роль	29,0	33,3	32,9	12,5

Таблица Пр3-39 (окончание)

Как оценивают роль интеллигенции в современной России	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Практически она не играет никакой роли	18,9	33,3	23,3	12,5
Затруднились оценить	15,3	25,0	19,2	12,5

Таблица Пр3-40

**Какую конкретную цель работники здравоохранения хотят реализовать в данный текущий момент в зависимости от характера трудового контракта, %**

Какую конкретную цель хотят реализовать	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Приобрести квартиру, купить/построить дом или дачу	20,5	16,7	16,4	25,0
Получить образование, повысить квалификацию	14,0	8,3	12,3	0,0
Создать или пополнить семью	7,8	25,0	12,3	0,0
Обеспечить будущее детей	38,4	33,3	30,1	12,5
Добиться повышения в должности	9,1	0,0	8,2	0,0
Найти новую работу	6,2	8,3	9,6	0,0
Найти новые источники повышения своего дохода	24,8	25,0	20,5	12,5
Сделать ремонт в квартире	20,2	25,0	19,2	12,5
Приобрести новую мебель	10,1	16,7	6,8	12,5
Уехать в другой регион для проживания	4,2	8,3	1,4	0,0
Конкретных целей нет	13,0	0,0	23,3	50,0
Затруднились ответить	5,2	0,0	6,8	0,0

Таблица Пр3-41

**Какие чувства испытывают в последнее время работники здравоохранения в зависимости от характера трудового контракта, %**

Какие чувства испытывают	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Уверенность в своем будущем	8,8	8,3	4,1	0,0
Удовлетворены настоящим	24,4	0,0	17,8	25,0
Страх перед будущим	25,4	50,0	21,9	37,5

Таблица Пр3-41 (окончание)

Какие чувства испытывают	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Беспомощность, невозможность повлиять на происходящее	20,5	33,3	28,8	25,0
Чувство несправедливости	20,8	33,3	34,2	37,5
Чувство, что так жить дальше нельзя	12,1	8,3	8,2	12,5
Стыд за нынешнее состояние своей страны	17,9	16,7	13,7	25,0
Затруднились ответить	12,4	8,3	12,3	0,0

Таблица Пр3-42

**События, которые в связи с эпидемией коронавируса происходили или происходят в организации, в которой трудятся работники здравоохранения, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Это произошло и/или происходит	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Введение дистанционной формы работы	2,9	0,0	2,7	0,0
Переход на сокращенный рабочий день/неделю	2,6	0,0	2,7	12,5
Отправление в неоплачиваемый отпуск	6,5	8,3	2,7	12,5
Уменьшение («урезание») заработной платы	7,5	8,3	6,8	12,5
Трудовые конфликты	12,4	16,7	6,8	0,0
Увольнения, сокращение штатов	9,8	8,3	4,1	0,0

Таблица Пр3-43

**События, которые в связи с эпидемией коронавируса могут случиться в ближайшее время в организации, в которой трудятся работники здравоохранения, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Это может случиться в ближайшее время	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Введение дистанционной формы работы	4,6	0,0	2,7	12,5
Переход на сокращенный рабочий день/неделю	10,7	16,7	5,5	37,5
Отправление в неоплачиваемый отпуск	12,7	8,3	8,2	12,5
Уменьшение («урезание») заработной платы	20,5	25,0	19,2	0,0
Трудовые конфликты	14,7	33,3	19,2	0,0
Увольнения, сокращение штатов	11,7	16,7	6,8	0,0

Таблица Пр3-44

**События, которые в связи с эпидемией коронавируса могут не случиться в ближайшее время в организации, в которой трудятся работники здравоохранения, в зависимости от характера трудового контракта, %**

<b>Этого не случится в ближайшее время</b>	<b>Характер оформления работы</b>			
	<i>Имеют бессрочный договор</i>	<i>Имеют временный договор менее 1 года</i>	<i>Имеют временный договор более 1 года</i>	<i>Работают без трудового договора</i>
Введение дистанционной формы работы	56,7	75,0	65,8	62,5
Переход на сокращенный рабочий день/неделю	80,8	83,3	87,7	37,5
Отправление в неоплачиваемый отпуск	75,9	83,3	78,1	62,5
Уменьшение («урезание») заработной платы	62,5	66,7	63,0	75,0
Трудовые конфликты	59,3	50,0	52,1	75,0
Увольнения, сокращение штатов	70,4	75,0	72,6	87,5

Таблица Пр3-45

**Состав работников здравоохранения по полу в зависимости от характера трудового контракта, %**

<b>Пол</b>	<b>Характер оформления работы</b>			
	<i>Имеют бессрочный договор</i>	<i>Имеют временный договор менее 1 года</i>	<i>Имеют временный договор более 1 года</i>	<i>Работают без трудового договора</i>
Мужской	20,8	33,3	19,2	37,5
Женский	79,2	66,7	80,8	62,5

Таблица Пр3-46

**Состав работников здравоохранения по возрасту в зависимости от характера трудового контракта, %**

<b>Возраст</b>	<b>Характер оформления работы</b>			
	<i>Имеют бессрочный договор</i>	<i>Имеют временный договор менее 1 года</i>	<i>Имеют временный договор более 1 года</i>	<i>Работают без трудового договора</i>
До 29 лет	10,4	16,7	11,0	12,5
30–39 лет	23,8	25,0	20,5	25,0
40–54 лет	50,5	50,0	41,1	37,5
55–59 лет	8,1	0,0	6,8	12,5
60 лет и старше	7,2	8,3	20,5	12,5

Таблица Пр3-47

**Состав работников здравоохранения по семейному положению в зависимости от характера трудового контракта, %**

Семейное положение	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Женаты (замужем)	68,1	25,0	69,9	75,0
Гражданский (не зарегистрированный) брак	7,8	16,7	13,7	0,0
Не женаты (не замужем)	12,4	50,0	8,2	12,5
Разведены	8,8	0,0	4,1	12,5
Вдовцы	2,9	8,3	4,1	0,0

Таблица Пр3-48

**Наличие у работников здравоохранения детей в зависимости от характера трудового контракта, %**

Дети	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Нет детей	17,3	41,7	16,4	12,5
Есть 1 ребенок	41,7	16,7	39,7	37,5
Есть 2 ребенка	39,1	25,0	35,6	50,0
Есть 3 ребенка и более	2,0	16,7	8,2	0,0

Таблица Пр3-49

**Уровень образования работников здравоохранения в зависимости от характера трудового контракта, %**

Образование	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Научная степень (кандидат, доктор наук)	9,1	0,0	9,6	0,0
Высшее	64,8	75,0	72,6	62,5
Незаконченное высшее, среднее специальное	26,1	25,0	17,8	37,5



Таблица Пр3-50

**Группа должностей, к которым относят себя работники здравоохранения,  
в зависимости от характера трудового контракта, %**

Группа должностей	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Врач	71,0	66,7	80,8	62,5
Медсестра	27,7	33,3	16,4	37,5
Фельдшер	1,3	0,0	2,7	0,0

Таблица Пр3-51

**Форма собственности организации, в которой трудятся работники  
здравоохранения, в зависимости от характера трудового контракта, %**

Форма собственности организации	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
Государственная организация (учреждение)	86,0	75,0	72,6	87,5
Негосударственная организация	14,0	25,0	27,4	12,5

Таблица Пр3-52

**Общий трудовой стаж работников здравоохранения в зависимости от характера  
трудового контракта, %**

Общий трудовой стаж	Характер оформления работы			
	Имеют бессрочный договор	Имеют временный договор менее 1 года	Имеют временный договор более 1 года	Работают без трудового договора
До 1 года	1,3	0,0	1,4	12,5
От 1 до 3-х лет	4,2	0,0	8,2	0,0
От 4-х до 10 лет	22,1	33,3	12,3	12,5
Свыше 10 лет	72,3	66,7	78,1	75,0

Таблица Пр3-53

**Место жительства работников здравоохранения в зависимости от характера  
трудового контракта, %**

Место жительства	Характер оформления работы			
	<i>Имеют бессрочный договор</i>	<i>Имеют временный договор менее 1 года</i>	<i>Имеют временный договор более 1 года</i>	<i>Работают без трудового договора</i>
Мегалополис (свыше 1 млн человек)	14,0	16,7	19,2	12,5
Крупный город (более 500 тыс. жителей)	37,8	25,0	64,4	62,5
Средний город (от 200 до 500 тыс. жителей)	27,7	8,3	4,1	0,0
Малый город (менее 200 тыс. жителей)	20,5	50,0	12,3	25,0

# ИМЕННОЙ УКАЗАТЕЛЬ

- Аверкиева К.В. — 181, 190  
Агарков Г.А. — 39, 56, 153, 171  
Александр Д. — 276  
Алексеенко С.Н. — 203, 206  
Алексеенок А.А. — 108  
Андреева Е.А. — 35, 38  
Андрюс Ф. — 200  
Аникин В.А. — 44, 55, 214, 224  
Анисимов Р.И. — 39, 55, 58, 59, 70,  
155, 170, 206, 207, 212, 224, 228,  
242, 243, 263, 264, 266  
Арнетт Р. — 135  
Ашфорд С. — 124  
Аянян А.Н. — 137, 153
- Балабанова Е.С.** — 44, 49, 57  
Батлер Дж. — 153  
Батуева З.А. — 200, 207  
Бауман З. — 276  
Бахматова Г.А. — 191  
Бек У. — 261  
Белова Н.И. — 178, 191–193, 195, 196,  
206, 207  
Бернэм М. — 261  
Блечарзик Н. — 227  
Бляхер Л.Е. — 279  
Бобков В.Н. — 39, 40, 55, 59, 66, 67,  
70, 71, 74, 91  
Бобкова Е.М. — 207  
Бойко В.В. — 133  
Большаков А.М. — 16  
Ботсман Р. — 227, 231  
Бочарова Е.В. — 190
- Буева Л.П. — 111, 133  
Буланова М.Б. — 155, 206, 207  
Бурдые П. — 276  
Буряк В.В. — 161, 171
- Вакасова В.Т.** — 232, 242  
Валлерстайн И. — 65, 71  
Ванкевич Е.В. — 153  
Васютин И.А. — 190  
Вебер М. — 261, 276  
Великая Н.М. — 109, 135, 143, 153,  
154, 178, 191  
Великий П.П. — 143, 154, 182, 190, 279  
Вередок О.В. — 40, 55, 70  
Вити С. — 200  
Вишневская М.Н. — 35, 38  
Возьмитель А.А. — 16, 279  
Воробьева И.А. — 167, 171  
Воробьева И.В. — 39, 47, 55, 93, 100,  
101, 108, 152, 153, 155, 171, 271  
Воронин Г.Л. — 39, 55
- Гаврилюк В.В.** — 153  
Гаврилюк Т.В. — 153  
Гайворонская Т.В. — 203, 206  
Гасюкова Е.Н. — 38, 57, 59, 71, 72,  
156, 171, 172, 226  
Гebbиа Д. — 227  
Гимпельсон Е. — 136, 153  
Гимпельсон В.Е. — 267  
Голенкова З.Т. — 20, 38, 39, 55, 147,  
153, 155, 171, 276  
Голиков И.Н. — 153

Голиусова Ю.В. – 38, 39, 55, 153, 155,  
171

Голодец О.Ю. – 277

Голубин Р.В. – 161, 171

Гордеева Е.В. – 167, 171

Гордон Л.А. – 16

Горина Т.И. – 153

Горохов П.А. – 276

Горшков М.К. – 23, 38, 109, 134, 225

Гохберг Л.М. – 171

Гребер Д. – 60, 71

Груссель Э. – 16

Гуляева Н.В. – 112, 133

Данилов В.П. – 182, 190

Денисова Ю.С. – 49, 55

Дерлугян Г. – 71

Диманс С.Л. – 206

Добрынина М.И. – 259, 268

Дорохова Н.В. – 138, 153

Достоевский Ф.М. – 63, 71

Дробот Н.Н. – 203, 206

**Жажоян А.С.** – 171

Жукова А.В. – 171

Журавлев А.Л. – 111

Зайцева О.В. – 153

Запесоцкий А. – 228, 230

**Ильжер Е.А.** – 154

**Калхун К.** – 71

Капелюшников Р.И. – 153

Каравай А.В. – 224

Карапетян Р.В. – 57, 172

Карачаровский В.В. – 38, 57, 72, 172,  
226, 276

Каширина Л.В. – 112, 122, 134

Квачев В.Г. – 56

Кейнс Дж. – 276

Керимов Д.А. – 16

Климова С.Г. – 259, 260

Клопов Э.В. – 16

Ковалев А.Г. – 133

Козин С.В. – 259, 275

Кокшаров В.А. – 39, 56, 153, 155, 171

Коленникова О.А. – 195, 206

Коллинз Р. – 59, 64, 71

Колмаков И.Б. – 56

Колосова Р.П. – 55, 70

Кравченко С.А. – 279

Крамер А.Д. – 39, 55

Кревельд М. – 71

Кудрин А.Л. – 277

Кузнецов Ю.В. – 71

Кузнецова А.П. – 141, 153

Кузьмин Е.С. – 111, 112, 134

Купряшин Г.Л. – 258

Кученкова А.В. – 43, 44, 55, 56, 73,  
74, 76, 80, 91, 92, 219, 224, 264

Кэмпбелл Б. – 40

Кэмпбелл Э. – 200

Кэттл Ф.Д. – 258

**Лазарус Р.** – 124

Левашов В.К. – 23, 38, 109, 153

Левинсон А. – 97, 109

Левичева В.Ф. – 206

Левыкин И.Т. – 16

Лежнина Ю.П. – 224

Ленин В.И. – 276

Лиферов Д.А. – 208

Лобова С.В. – 39, 56, 155, 171

**Маленков В.В.** – 153

Манн М. – 71

Мансуров В.А. – 197, 207

Мансуров Н.С. – 111

Мареева С.В. – 224

Маркеева А.В. – 243

Маркс К. – 261, 276, 277, 279

Мартыанов В.С. – 59, 66, 71

Маслюкова Е.В. – 39, 56, 149, 153,  
155, 171

Медведев С.А. – 93, 109

Меркулов П.А. – 108

Мехришвили Л.Л. – 153

Милованова М.Ю. – 173, 190, 265

Минакова К.А. – 171

- Мищенко А.В. — 190  
 Мищенко И.В. — 190  
 Мокроусова Д.И. — 39, 56, 149, 153, 171  
 Мурадян Ш.Г. — 171  
 Мэннинг Н. — 258
- Набиуллина Э.С.** — 277  
 Немировская А.В. — 158, 171  
 Немировский В.Г. — 158, 171  
 Ниорадзе Г.В. — 32, 38, 227
- Обозов Н.Н.** — 111  
 Овчарова Л.Н. — 209, 225  
 Одинцова Е.В. — 71, 74, 91  
 Озерова О.К. — 171  
 Осборн Д. — 258  
 Осборн М. — 58  
 Осинский И.И. — 200, 207, 259, 268
- Павлюкевич Р.В.** — 190  
 Панферов В.И. — 133  
 Парисон Н. — 258  
 Парыгин Б.Д. — 111, 134, 173, 190  
 Петрова А.А. — 156, 171  
 Пинк Д. — 65, 71  
 Пластрик П. — 258  
 Плотникова О.С. — 232, 242  
 Подгорская С.В. — 191  
 Покусаенко М.А. — 39, 56, 153, 171  
 Полева Н.С. — 137, 153  
 Полозов В.Р. — 16  
 Полякова И.А. — 192  
 Попов А.В. — 39, 40, 56, 142, 154, 155, 171  
 Прокофьев Д. — 29, 38
- Разумова Т.О.** — 55, 70  
 Романовский Н.В. — 39, 56, 135, 154, 155, 171, 243  
 Русалинова А.А. — 111, 134  
 Руткевич М.Н. — 16
- Садькова Х.Н.** — 153  
 Саралиева З.Х. — 171  
 Саутина Е.В. — 171
- Сигитова М.А. — 40, 56  
 Скворцов Н.Г. — 57, 172  
 Скок Н.И. — 153  
 Слободенюк Е.Д. — 73, 92, 210, 211, 217, 223–225  
 Смирнова А.Ю. — 124  
 Сморгунов Л.В. — 258  
 Соловьев А.И. — 258  
 Соловьева Т.С. — 39, 40, 56, 171  
 Сотков О.Л. — 153  
 Спирина М.О. — 74, 92  
 Стребков Д.О. — 74, 92, 136, 154, 240, 243  
 Стриханов Н.М. — 161, 162, 172, 274  
 Стэндинг Г. — 20, 38, 56, 59, 71, 74, 134, 135, 154–156, 171, 269, 276  
 Судьин С.А. — 171  
 Сущенко А.Д. — 39, 56, 153, 171  
 Сэймур Р. — 276
- Тартыгашева Г.В.** — 4, 6, 110  
 Татарова Г.Г. — 44, 56  
 Тихонова Н.Е. — 39, 56, 92, 112, 113, 134, 210, 211, 224, 225, 279  
 Томашов И.А. — 93, 109  
 Госунян Г.А. — 15, 269  
 Тоффлер Э. — 261  
 Тошенко Ж.Т. — 16, 18–21, 38–40, 55–57, 59, 71, 74, 91, 92, 108, 109, 111, 134, 154, 155, 171–173, 182, 190, 195, 206–208, 210, 224, 225, 228, 243, 259–261, 267–272, 274–277, 279  
 Тумбаева Н.В. — 112, 134  
 Тюрина И.О. — 225
- Уледов А.К.** — 111, 134
- Фадеева Е.В.** — 178, 191  
 Файман Н.С. — 39, 57, 155, 172  
 Фарахутдинов Ш.Ф. — 153  
 Филиппова К.В. — 40, 56  
 Фрей К. — 58  
 Фреик Н.В. — 222, 226  
 Фролов С.Ф. — 16

Фуко М. — 197, 207

Хабермас Ю. — 276

Харченко С.В. — 111, 134, 190

Хорошилов Д.А. — 40, 57, 154

Хрущев Н.С. — 190

Хузина Р.Р. — 230, 243

Цапко М.С. — 136, 154, 245

Черных Е.А. — 71

Чески Б. — 227

Чичканов А.В. — 111, 134

Чугуенко В.М. — 200, 207

Шабанов В.Л. — 190

Шаткин М.А. — 236, 243

Шевский В.И. — 196, 207

Шевченко В.Н. — 206

Шевченко И.О. — 22, 39, 41, 49, 55,  
57, 172, 240, 243, 264, 270

Шевченко П.В. — 57, 172

Шевчук А.В. — 74, 92, 154, 240, 243

Шейман И.М. — 196, 207

Шепель В.М. — 111

Шереги Ф.Э. — 17, 23, 38, 161, 162,  
172, 271, 274

Широкалова Г.С. — 279

Шкаратан О.И. — 20, 38, 39, 57, 59,  
72, 155, 172, 210, 220, 226

Шостка В.И. — 171

Штейнбух А.Г. — 101, 109

Штомпка П. — 222, 226, 276

Шушпанова И.С. — 109, 153

Шюц А. — 16

Энгельс Ф. — 276, 279

Эфендиев А.Г. — 44, 49, 57

Юревич А.В. — 111

Юрченко О.В. — 207

Яблокова Е.А. — 122

Яковлев Л.С. — 236, 243

Arnett Ronald C. — 135, 154

Arntz M. — 59, 72

Bardhi F. — 230, 243

Belk R. — 230, 244

Bell P.A. — 40, 57, 172

Blom R. — 59, 72

Botsman R. — 227, 230, 238, 243

Bujold C. — 158, 172

Butler J. — 137, 154

Campbell B. — 40, 57

Chang J.H. — 59, 72

Cook Ch. — 92

Cornelius-Bell A. — 40, 57, 172

Dyson D. — 92

Eckhardt G. — 230, 243

Fournier G. — 158, 172

Frenken K. — 230

Frey C.B. — 58, 72

Goldring L. — 92

Golightly D. — 233, 244

Gregory T. — 72

Haraldsson G. — 68, 72

Harvey J. — 233, 244

Huynh P. — 59, 72

Jørgensen M. — 59, 72

Kellam J. — 68, 72

Laflèche M. — 92

Laheij C. — 40, 57

Lewchuk W. — 91, 92

Lior K. — 92

Meisner A. — 92

Meelen T. — 230

Melin H. — 59, 72

Neilson B. — 59, 72

Nititham D.S. — 40, 57, 155, 172

Olko S. — 229, 244

Osborne M.A. — 58, 72

Oshchepkov A.Y. — 214, 226

Procyk S. — 92

Rogers R. — 227, 230, 238, 243

Rossiter N. — 59, 72

Salustowicz P. — 40, 57, 155, 172

Scaraboto D. — 230, 243

Schor J. — 230, 244

Shields J. — 92

Standing G. — 40, 57, 66, 72

Tambureno A. — 92

Vallas S. — 230, 244

Viducis P. — 92

Wang H. — 158, 172

Wei L. — 158, 172

Yu D. — 158, 172

Zierahn U. — 72

# FROM PRECARIOUS EMPLOYMENT TO PRECARIOUS QUALITY OF LIFE

Collective monograph / Ed. Zh.T. Toshchenko. Moscow: Ves Mir Publishing House, 2022. – 364 p.

ISBN 978-5-7777-0886-1. DOI 10.55604/9785777708861

Russian State University for the Humanities; Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences; Research Institute of Trust, Dignity and Law

## *Reviewers:*

Doctor of Philosophy, Professor *I.I. Osinsky*,  
Doctor of Sociological Sciences, Professor *V.V. Shcherbina*,  
Candidate of sociological sciences *S.G. Klimova*.

## *Authors:*

Anisimov R.I. (ch. 3); Belova N.I. (Appendix 1, 2, 3); Bulanova M.B. (ch. 8);  
Kuchenkova A.V. (ch. 4); Liferov D.A. (ch. 11); Milovanova M.Yu. (ch. 9);  
Nioradze G.V. (ch. 12); Polyakova I.A. (ch. 10); Shevchenko I.O. (ch. 2);  
Tartygasheva G.V. (ch. 6); Toshchenko Zh.T. (introduction, ch. 1, conclusion);  
Tosunyan G.A. (Foreword); Tsapko M.S. (ch. 13); Velikaya N.M. (ch. 7);  
Vorobieva I.V. (ch. 5).

The monograph was prepared on the basis of sociological research in 2014–2021. “The life world of Russians: and the evolution of the forms of their participation in the implementation of state and social transformations” (RSF No. 14-18-02016) and “Precariat: a new phenomenon in the socio-economic structure of society” (RSF No. 18-18-00024).

## **Annotation**

The monograph, based on all-Russian sociological studies of 2014–2021, shows that precarity is becoming a characteristic feature not only of labor, but of all spheres of society without exception - economic, social, political, cultural and everyday. The precarious employment of workers is increasingly spreading over their entire way of life and way of life. They reflect the specifics of the state and trends in the development of human potential and its compliance, on the one hand, with the objective laws of the development of production, dictated by the logic



of its development, and, on the other hand, with real socio-economic policy, the established management practices, most of which are oriented towards obtaining the maximum profit. It is argued that precarious employment increasingly increases the contradictory state of labor of workers, when their social needs and interests are not always and / or not fully taken into account, resulting in a deterioration in the quality of their life.

Researchers and students who are interested in the state, trends and problems of labor and lifestyle of people in the modern socio-economic structure of society.

## Contents

<b>Foreword</b> ( <i>Tosunyan G.A.</i> )	8
<b>Introduction</b> ( <i>Toshchenko Zh.T.</i> )	16
<b>PART I. CHARACTERISTICS OF THE MAIN AREAS OF LIFE OF THE PRECARIAT</b>	20
<i>Chapter 1. Public and private life world of the precariat: main features and peculiarities</i> ( <i>Toshchenko Zh.T.</i> )	20
<i>Introduction</i>	20
Precarious as a citizen	22
Precarious as a resident. Creating a comfortable everyday environment	25
The precarious as a worker. Problems of guaranteed working life	28
Precarium in the microenvironment	34
<i>Conclusion</i>	36
<i>Chapter 2. Precarization of the quality of life</i> ( <i>Shevchenko I.O.</i> )	39
<i>Introduction</i>	39
Precariousness in the world of work	41
Precarity in the social sphere	45
Precarity in public and political life	47
Precarization of cultural and everyday life	49
<i>Conclusion</i>	54
<i>Chapter 3. Precarization of employment and deformation of labor as a consequence of technological changes</i> ( <i>Anisimov R.I.</i> )	58
<i>Introduction</i>	58
Employment precarization and technological change	58
Deformation of labor activity as a result of technological changes	60
Ways to resolve emerging contradictions	65
<i>Conclusion</i>	69

<i>Chapter 4.</i>	<b>Precarization of employment as a factor in the deterioration of the financial situation</b> ( <i>Kuchenkova A.V.</i> )	73
	<i>Introduction</i>	73
	Main sources of income for precarious workers	75
	Wage variations depending on the type of employment	78
	Subjective assessments of the financial situation of precariae	82
	Precarization of employment or low income: which undermines social well-being more?	85
	<i>Conclusion</i>	90
<i>Chapter 5.</i>	<b>Socio-political position of the precariat: main and specific features</b> ( <i>Vorobyova I.V.</i> )	93
	<i>Introduction</i>	93
	Does precariat have life satisfaction?	95
	Precariat' Interest in Politics	96
	Worldview orientations of the precariat	97
	Political activity of the precariat	99
	Participation in decision making	102
	Precariat and trust	104
	<i>Instead of conclusion.</i> Prospects and possible consequences of the political anomie of the precariat	106
<i>Chapter 6.</i>	<b>The socio-psychological state of workers in precarious labor</b> ( <i>Tartygasheva G.V.</i> )	110
	<i>Introduction</i>	110
	The concept of "socio-psychological state"	110
	Indicators of the socio-psychological state of employees at the macro level	113
	Indicators of the socio-psychological state at the meso- and micro-levels	122
	Indicators of the socio-psychological state at the personal level	128
<b>PART II.</b>	<b>THE APPEARANCE OF WORK AND LIFE OF PRECARIOUS COMMUNITIES AND GROUPS</b>	135
<i>Chapter 7.</i>	<b>Self-employed about the prospects for the development of society in the conditions of precarization of the life world</b> ( <i>Velikaya N.M.</i> )	135
	<i>Introduction</i>	135
	Methodology and research methods for the self-employed	136
	Features of precarization of the self-employed	137

	Social status (well-being?) of the self-employed and their assessment of development prospects	143
	Self-employed about the political life of Russia	146
	<i>Conclusion</i>	151
<b>Chapter 8.</b>	<b>Teachers of the Higher school: is the precarization of labor and life occurring? (Bulanova M.B.)</b>	155
	<i>Introduction</i>	155
	Precarious changes in the work of teachers	156
	Increasing instability of teachers in the context of a pandemic	160
	Precarization of the Lifeworld of Teachers	164
	<i>Conclusion</i>	170
<b>Chapter 9.</b>	<b>The social mood of rural residents as a factor in changes in public life: gender aspects (Milovanova M.Yu.)</b>	173
	<i>Introduction</i>	173
	Socio-demographic and territorial characteristics of the Russian village	176
	Status of employment in the countryside	181
	General and specific features of the social mood of rural residents	178
	Social mood of rural women during the pandemic	180
	<i>Conclusion</i>	188
<b>Chapter 10.</b>	<b>The life world of doctors: socio-professional status and social well-being (Polyakova I.A.)</b>	192
	<i>Introduction</i>	192
	Status and development trends of modern Russian health care	192
	Features of the work of Russian doctors	194
	Opportunities for the participation of Russian doctors in decision-making	197
	Social well-being and well-being of Russian doctors	200
	The Impact of the Coronavirus Pandemic	204
	<i>Conclusion</i>	211
<b>PART III.</b>	<b>SPECIAL FACETS OF WORK AND LIFE OF THE PRECARIAT</b>	208
<b>Chapter 11.</b>	<b>Poverty and Precarity: General and Special (Liferov D.A.)</b>	208
	<i>Introduction</i>	208
	Basic interpretations of poverty and its correlation with	

precarious employment	209
Socio-demographic characteristics of the poor and precarious	213
Working Poor and Precariae: A Comparative Analysis	217
The poor and the precariae: common and special features of the way of life	220
<i>Conclusion</i>	223
<b>Chapter 12. Sharing economy and its relationship with precfrization</b> ( <i>Nioradze G.V.</i> )	227
<i>Introduction</i>	227
Definition and Approaches to the Sharing Economy	227
What led to the formation of the sharing economy?	229
Experience in interpretations of the sharing economy	230
Sharing economy and related concepts (rent, gift economy, agency work, self-employment, etc.)	232
Size and Structure of the Sharing Economy	234
Positive features of the sharing economy	236
Precarious features of the sharing economy	239
<i>Conclusion. Risks of the sharing economy</i>	241
<b>Chapter 13. Client-centricity as a way to reduce precarity</b> ( <i>Tsapko M.S.</i> )	245
<i>Introduction</i>	245
Culture of customer centricity	246
Philosophy of customer centricity	247
Feedback as the basis of customer centricity	250
Personnel training as a key to successful customer-centricity	253
State for the people	
About the beginning of the experiment	254
<i>Conclusion</i>	257
<b>Instead of a conclusion</b> (reviews by <i>S.G. Klimova, I.I. Osinsky</i> <i>and M.I. Dobrynina, S.G. Kozin</i> )	259
<b>Appendices 1, 2, 3</b> ( <i>Belova N.I.</i> )	280

Научное издание

# ОТ ПРЕКАРНОЙ ЗАНЯТОСТИ К ПРЕКАРИЗАЦИИ ЖИЗНИ

Коллективная монография

Ответственный редактор: член-корр. РАН  
Жан Терентьевич Тощенко

Редактор: *В.А. Демьянович*  
Корректор: *Н.П. Иванова*  
Верстка *С.А. Голодко*  
Художник: *Е.А. Ильин*

Подписано в печать 19.08.2022  
Формат 60 × 90 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Усл. печ. л. 22,75. Тираж 300 экз.  
Заказ № 15039

ООО «Издательство «Весь Мир»  
109544, г. Москва, ул. Б. Андроньевская, д. 5, стр. 1  
Тел. +7 (495) 632-47-04  
E-mail: [Info@vesmirbooks.ru](mailto:Info@vesmirbooks.ru)  
<http://www.vesmirbooks.ru>

Отпечатано в типографии ООО «Паблит»  
127282, Москва, ул. Полярная, д. 31В, стр. 1, Тел.: +7 (495) 230-20-52



В монографии на основе всероссийских социологических исследований 2014–2021 гг. показано, что прекарность становится характерной чертой всех сфер общества – экономической, социальной, политической, культурной и повседневной. Прекарная занятость работников все больше распространяется на весь уклад и образ их жизни. В образе жизни людей находит отражение специфика состояния и тенденции развития человеческого потенциала и его соответствие как объективным закономерностям развития производства, так и реальной социально-экономической политике, сложившейся практике управления, в большинстве своем ориентированной на получение максимальной прибыли. Исследование демонстрирует, что прекарная занятость обостряет противоречивость состояния труда работников, когда далеко не всегда и/или не в полной мере учитываются их социальные потребности и интересы, в результате чего происходит ухудшение качества их жизни. Специалистам, исследователям, аспирантам и студентам, всем интересующимся состоянием, тенденциями и проблемами труда, а также образа жизни людей в современной социально-экономической структуре общества.

ISBN 978-5-7777-0886-1



9 785777 708861

[www.vesmirbooks.ru](http://www.vesmirbooks.ru)