

## Нестабильная занятость и социальное неравенство: западный опыт

Анатолий Жвитиашвили\*

*В фокусе статьи находится анализ нового типа занятости и его влияния на рост социального неравенства в постиндустриальном мире. Этот тип занятости обозначают термином «прекаризованная», т.е. нестабильная занятость. Среди ее причин — глобализация, сокращение занятых в сельском хозяйстве и промышленности, рост сферы услуг и IT-технологий, индивидуализация труда, изменение бизнес-стратегий и пр. Нестабильная занятость становится источником менее защищенной и более дешевой рабочей силы. К основным формам такой занятости отнесены неполная, случайная, нулевая, временная занятость с разным объемом социальных гарантий. Социологи сходятся в том, что прекариат характеризуется отсутствием гарантий занятости, низким уровнем социальной защищенности, статусным диссонансом, размытостью профессиональной идентичности. По мнению автора, прекариат — это совокупность разнородных социальных групп неклассового типа, скрепленных сходным положением на рынке труда.*

**Ключевые слова:** занятость, наемный труд, прекаризация, неполная занятость, случайная занятость, нулевая занятость, временная занятость, прекариат, социальное неравенство

### Эволюция наемного труда при капитализме

Институт наемного труда зародился задолго до появления капитализма, но только с его победой превратился в основополагающий способ организации трудовых отношений. Буржуазный тип трудового найма предполагает наличие формально свободного работника, с которым работодатель заключает трудовой договор. Он представляет собой легитимное соглашение по обмену ресурсами, в которых остро нуждаются обе стороны. Работодатель предоставляет работнику работу, а тот — свою рабочую силу. Развитие капитализма сопровождается смена акторов трудовых отношений. Сначала это был пролетарий, продававший свою рабочую силу за мизерную плату, потом — рабочий, получивший социальные гарантии, о которых пролетарий даже не смел подумать, затем — тип наемного работника, указывающий «на распространение режима заработной платы на все общество» («буржуазные» служащие, чиновники, инженерно-технические работники) (Кастель, 2009, с. 369–371). В постиндустриальном обществе сформировался новый тип трудовых отношений — нестабильная занятость.

В некоторых ранних версиях концепции постиндустриального общества предполагалось, что большинство индивидов будет занято управленческим трудом, а жажду прибыли сменяют, говоря словами Р. Инглхарта, «постматериалистические потребности».

---

\* Жвитиашвили Анатолий, кандидат исторических наук, ведущий научный сотрудник отдела социальной структуры Института социологии РАН. zhvitiashvili-a@mail.ru.



Однако действительность оказалась сложнее. Хотя постиндустриальный путь развития подтверждает мысль О. Тоффлера о том, что индустриальный труд станет «анахронизмом», начало освобождения индивида от пут индустриальной системы трудовых отношений не сделало его социальное положение более прочным и предсказуемым. Глобализация, сокращение числа занятых в первичном (сельское хозяйство) и вторичном (промышленность) секторах экономики, рост третичного (сфера услуг) и четвертичного (сфера образования, здравоохранения, науки и IT-технологий) секторов, где доля занятых в развитых странах составляет от 70 до 80%, роботизация производства, индивидуализация труда привели к такому перераспределению трудовых ресурсов, которое радикально изменило структуру рынка труда. На нем возник многочисленный слой работников с «прекаризованной» (от англ. *precarious* — шаткий) или нестабильной (атипичной, нестандартной) занятостью. Во многих странах мира на нее приходится до 40%, а в некоторых из них (например, в Нидерландах) — до половины от занятой рабочей силы (Тощенко, 2015, с. 3).

### **Формы нестабильной занятости как источник менее защищенной и более дешевой рабочей силы**

Рассмотрим такие формы неустойчивой занятости, как неполную, случайную, нулевую и временную занятость. Они имеют как общие черты, так и особенности. Общее между ними состоит в том, что они не предоставляют индивиду прав на стабильную занятость, получение стабильного дохода и стабильную систему социальной защиты, несут с собой, говоря словами У. Бека, «флексibiliзацию», или «дробление рабочего времени», не позволяют сформировать свою профессиональную идентичность и составить «дорожную карту» своего будущего. В рамках такого типа занятости обычно заключают краткосрочные контракты, а иногда их не заключают вообще. Нестандартная занятость погружает вовлеченных в нее индивидов в состояние, говоря словами З. Баумана, «неопределенности» своего социального положения и своей личной судьбы. Но существуют некоторые различия между указанными формами наемного труда.

Неполная занятость — это форма занятости, при которой длительность рабочего времени работника меньше времени, установленного работодателем. С принятием в 1994 г. Конвенции Международной организации труда (МОТ) о работе на условиях неполного рабочего времени работники с неполной занятостью получили определенную правовую защиту. В статье 1 этой Конвенции говорится: «трудящийся неполное рабочее время означает работающее по найму лицо, нормальная продолжительность рабочего времени которого меньше нормальной продолжительности рабочего времени трудящихся, занятых полное рабочее время» (Конвенция МОТ № 175, 1994). Конвенция МОТ наделяет трудящихся неполное рабочее время теми же правами, что и работающих полное рабочее время. К этим правам отнесены: право на организацию; право на ведение коллективных переговоров и право на деятельность в качестве представителей трудящихся; право на безопасность и гигиену труда; право на защиту от дискриминации в области труда (статья 4); право на защиту материнства; право на прекращение трудовых отношений; право на ежегодный оплачиваемый отпуск (статья 7). Однако правовая защищенность трудящихся, занятых неполное рабочее время, носит во многом формальный характер. Нередко работодателю под тем или иным предлогом легче уволить работника с неполной занятостью, чем трудящегося, занятого полное рабочее время, чьи интересы в первую очередь защищают профсоюзы. Работающие неполное рабочее время чаще становятся объектом дискриминации. Неполная занятость углубляет неравенство по сравнению с полной занятостью. Так, одно из основных требований работников, занятых полное рабочее время, и поддерживаемое профсоюзами, — равная оплата

за равный труд — фактически неосуществимо для нестабильно занятых работников. Процесс усиления неравенства на современном рынке труда принимает форму «двойных рынков труда», где наряду с теми, кто имеет стабильную занятость, перспективу карьерного роста и социальные гарантии, сосуществуют те, кто лишен постоянной работы, стабильного дохода, перспектив карьерного роста и социальных гарантий (Аберкромби и др., 1997, с. 59–61).

Неравенство структурных позиций наемных работников в системе занятости выражается в возникновении и других форм атипичной занятости: случайной, нулевой и временной. Наиболее уязвимой формой нестандартного трудового найма является случайная занятость. Под ней понимается такой вид занятости, где работнику не гарантировано установленное работодателем количество рабочих часов в неделю (What is causal employee?, 2013). В большинстве случаев предприниматели предоставляют случайно занятым работникам от трех до сорока рабочих часов в неделю. Случайная занятость широко распространена в Австралии. Случайно занятые работники лишены таких социальных гарантий, как право на оплачиваемый больничный лист, право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, право на выплаты в случае ухода в декретный отпуск в связи с рождением ребенка. Правда, эта категория нестандартно занятых имеет право на получение выплат по старости. Но и здесь есть ограничения. Они касаются работников некоторых возрастных категорий (кому свыше 70 лет или до 18 лет), тех, кто работает 30 и менее 30 часов в неделю, зарабатывает меньше 450 долларов в месяц, и некоторых других категорий работающих на условиях случайного найма (What is causal employee?, 2013). Среди профессиональных групп Австралии случайно занятые работники распределены крайне неравномерно. В 2003 г. их было больше всего среди работников сферы торговли и услуг (56%). Меньше всего — среди менеджеров и работников административного аппарата (4%), а также профессионалов (13%) (Buchler, 2007, p. 6). Принадлежность столь разных групп, в том числе части (хотя и незначительной) представителей административно-управленческого аппарата и профессионалов к случайно занятым работникам указывает на дифференциацию прекариев как по месту во властной иерархии (управляющие и управляемые), так и по характеру труда (работники творческого и рутинного труда), по профессиональной принадлежности, по уровню образования (лица с высшим, средним и ниже среднего образованием). Тем не менее, среди случайно занятых работников преобладают работники рутинного труда со средним и ниже среднего образованием, которые могут рассматриваться либо как верхний слой рабочего класса, либо как нижний слой среднего класса.

Немногом менее уязвима другая форма нестандартной занятости — нулевая. Она основана на нулевом контракте. В нем не оговаривается, как и в случае контракта случайно занятого, количество рабочих часов в неделю. Подписавший такой контракт должен ждать, когда работодатель вызовет его на работу. Положение такого работника двусмысленно: номинально он считается работающим, а по существу он не занят. Развитие нулевой занятости стимулировано желанием быстрее преодолеть экономический кризис, сократить безработицу и ослабить зависимость бизнеса от социально-экономических требований наемных работников. Наиболее интенсивно такая форма нестандартной занятости развивается в Великобритании. В отличие от работников со случайной занятостью работникам с нулевыми контрактами предоставляется больше социальных гарантий: право на выплаты по материнству или отцовству, право на оплачиваемый отдых в праздники и медицинскую страховку. Однако не все работники с нулевой занятостью имеют право на выплату пенсионных пособий. Их лишены те, кто зарабатывает менее 5772 фунтов стерлингов в год (Zero-hour contract, 2015). Наиболее ощутимо присутствие работников с нулевыми контрактами в третичном и четвертичном секторах экономики, ответственных за воспроизводство человеческого и культурного капитала. Работники



с нулевыми контрактами различаются по характеру труда (работники творческого и рутинного труда), профессиональной принадлежности (работники гостиниц, продавцы, официанты, преподаватели), уровню образования (лица с высшим образованием и те, кто не имеет его).

Широко распространена временная занятость. При этой форме занятости работник нанимается по контракту на определенный срок (обычно на срок от 6 месяцев до 1 года). Временно занятым не гарантированы оплачиваемые отпуск и больничный лист, страхование на случай безработицы. По данным Международной конфедерации частных агентств занятости (СИЕТТ) за 2010 г., трое из пяти временно занятых составляют работники моложе 30 лет. Трое из четырех временно занятых не имеют законченного среднего образования. Основные мотивации, определяющие выбор временной занятости, распределены так. Для 60% респондентов в США временная занятость — способ получить постоянное место работы. 80% респондентов Европы выбирают временную занятость для приобретения опыта работы. 50% респондентов в Японии видят во временной занятости возможность получить работу с гибким графиком и достичь баланса между работой и личной жизнью. Больше всех довольных временной работой в Великобритании (83%), меньше всех — в Германии (42%) (Временная занятость..., 2010). Из этих данных следует, что большинство временно занятых не чувствуют себя бесправными, а их мотивации построены либо на ожидании перспектив профессионального роста, либо на желании иметь больше свободного времени.

Специфической формой временной занятости является заемный труд (аутстаффинг, аутсорсинг). Он определяется как форма непрямого трудового найма или «лизинговый», «агентский» труд. В этой форме трудовых отношений участвуют три актора — заемный работник, агентство-посредник (частное агентство занятости), с которым заемный работник заключает трудовой договор, и работодатель, которому агентство-посредник отправляет заемного работника на работу (Козина, 2013, с. 19). Среди заемных работников нередко встречаются фрилансеры. Предприятия-заказчики прибегают также к помощи фирм, оказывающих профильные услуги, например в области уборки помещений. Как и среди других категорий прекариев, среди заемных работников наблюдается широкий диапазон групп, отличающихся друг от друга характером труда, профессиональной принадлежностью, уровнем образования — от фрилансеров до уборщиков.

Заемный труд представляет собой серьезное отклонение от нормативной буржуазной системы трудовых отношений, где работодатель и наемный работник напрямую заключают трудовое соглашение, а работодатель сам платит заработную плату наемному работнику. Теперь, когда работодатель не заключает трудовой контракт с наемным работником и не платит ему заработную плату (это делает агентство-посредник), оба актора становятся независимыми друг от друга. При этом в выигрыше остается работодатель, у которого появляется больше свободы для маневра. Он не несет никакой ответственности за наемного работника, несмотря на то, что тот работает у него. Заемный труд трансформирует рынок труда в сторону увеличения на нем числа игроков и придания отношениям трудового найма опосредованного и менее прозрачного характера.

Прекаризация трудовых отношений порождает менее защищенную и более дешевую рабочую силу, в состав которой попадают работники независимо от уровня их образования, квалификации, дохода или статуса.

### **Прекариат и социальное неравенство**

Анализ нестандартной занятости ставит проблему различения атипично занятых и депривированных слоев, вовлеченных в такую занятость. Дело в том, что не каждый прекарий является носителем социальной депривации. Так, например, фрилансеры,

которые составляют представительную часть атипично занятых, вряд ли могут быть отнесены к обездоленным слоям. Среди фрилансеров зачастую встречаются программисты, дизайнеры, переводчики, лица свободных профессий. В силу индивидуальной природы их труда они выбирают атипичную занятость. Поэтому сама по себе такая занятость еще не является критерием выделения групп депривации. Даже размер заработной платы не всегда может служить показателем депривации прекариев. Так, в Австралии заработная плата случайно занятых работников превышает заработную плату постоянно занятых трудящихся (*What is causal employee?*, 2013).

Более надежными критериями выступают мотивация работника и характер профессии. Знание мотивации позволяет понять причину, по которой он соглашается на атипичный наемный труд. С точки зрения мотивации актора можно выделить два вида атипичной занятости: добровольный и вынужденный. Под добровольной нестабильной занятостью условимся понимать случаи, когда индивид не поставлен силой жизненных обстоятельств перед дилеммой: либо согласиться на любую работу, либо остаться без средств к существованию. Наоборот, его выбор прекаризованной занятости сопряжен с желанием быть предоставленным самому себе. В рамках добровольной нестабильной занятости встречаются как те, кто стремится сохранить свой социальный статус, так и те, кто намеренно идет на снижение привычных для него материальных стандартов потребления в поисках экзистенциальных ценностей. Для таких работников более ценным ресурсом является возможность иметь больше свободного времени, которое К. Маркс назвал главным богатством общества. Здесь социальный престиж и статус понимается как высвобождение от ставших узкими для индивида организационных иерархий на производстве. Показательным случаем добровольного вида нестабильной занятости является дауншифтинг. Он подразумевает добровольный отказ индивида от более высокого социального статуса и более высокого дохода в пользу более низкого социального статуса и более низкого дохода для того, чтобы иметь больше свободного времени и вести более привлекательный для себя образ жизни. Своим отказом от погони за материальными благами и карьерного роста дауншифтинг противоречит логике общества потребления и усиливает нисходящие потоки социальной мобильности, оказываясь в чем-то сродни восточному квиетизму на западной почве. Для возникновения добровольной атипичной занятости более важен такой стратификационный критерий, как стремление, говоря в терминах Э. Фромма, «быть», а не «иметь».

Под вынужденной нестабильной занятостью условимся понимать случаи, когда индивид стоит перед необходимостью согласиться на любую работу, даже если она не соответствует его уровню образования и квалификации. Этот вид занятости может рассматриваться в качестве объективного основания для выделения вовлеченных в нее групп депривированных работников.

Характер профессии также способствует различению среди атипично занятых выигравших и проигравших работников. Так, например, лиц свободных профессий не во всех случаях можно отнести к группам социальной депривации.

Чтобы подчеркнуть многомерный характер прекариата как социальной общности, предлагаем дифференцировать его по следующим основаниям: по мотивациям или, в терминах Р. Мертон, «культурным целям»; по характеру труда; по уровню образования; по уровню доходов; по профессиональной принадлежности; по месту во властной иерархии.

*Культурные цели.* В прекариате выделяются группы, отдающие приоритет свободному времени (в терминах Р. Инглхарта — это индивиды с «постматериалистическими потребностями»), и группы, для которых важнее получение дохода (индивиды с материалистическими потребностями). *Характер труда.* В прекариат входят занятые интеллектуальным, творческим трудом (фрилансеры) и занятые рутинным, в том числе ручным



трудом (например, продавцы, аграрные рабочие). *Уровень образования.* Прекариат включает в себя как работников, имеющих среднее и ниже среднего образования (например, часть обслуживающего персонала гостиниц), так и работников с высшим образованием (фрилансеры). *Уровень доходов.* В прекариате различаются низкодоходные группы (например, уборщики) и группы с более высоким уровнем доходов (например, специалисты в области IT-технологий, работающие на условиях фриланса). *Профессиональная принадлежность.* Прекариат состоит из разных профессиональных групп — от рабочих и работников торговли до программистов и менеджеров. *Место во властной иерархии.* В прекариате есть как управляемые, так и управляющие (представители административно-управленческого аппарата).

Хотя не все группы в прекариате могут считаться бесправными, несомненно, что неустойчивая занятость стала благоприятной почвой для роста социального неравенства, делая постиндустриального работника гораздо менее защищенным по сравнению с рабочим индустриальной эпохи.

Для осмысления проблем социального неравенства следует считаться с теми сдвигами, которые вызывает нестандартная занятость в отношениях между работником, работодателем и государством. Она влечет за собой беспрецедентный рост независимости работодателя от наемного работника. В прошлом собственник, при том, что он имел власть над рабочим, не мог обойтись без систематического использования наемной рабочей силы. Капиталист был заинтересован в удлинении рабочего дня наемного работника для увеличения прибавочного продукта. С усилением профсоюзного движения, ростом заработной платы рабочих, улучшением условий труда, приходом социал-демократических партий к власти в ряде европейских стран с их идеологией гармонии интересов труда и капитала зависимость работодателей от наемных работников даже возросла. И только атипичная занятость сделала независимость собственника от наемного работника почти неограниченной. Он получил полную свободу манипулирования наемной рабочей силой и ее дискриминации.

Новые формы трудового найма породили еще один феномен, неизвестный индустриальному капитализму. Они разрушают институциональные основы классового протеста. Раньше рабочих сплачивали легитимные организации (профсоюзы), а мобилизацию направляли понятные им цели — повышение заработной платы, сокращение рабочей недели, улучшение условий труда, расширение прав на производстве. Интересы атипично занятого работника не представляют институционально организованные коллективы. Он лишен либо объекта своих требований (как в случае с нулевой и случайной занятостью), либо возможности направить свой протест против действий капиталиста (как в случае с заемным трудом). Особенности положения прекариата делают его падким на посулы популизма, превращая в «новый опасный класс» Г. Стэндинга.

Значение атипичной занятости состоит и в том, что она выполняет еще две важные для постиндустриального капитализма функции: помогает разгрузить государство в области социального обеспечения неработающего населения и снизить уровень безработицы. С 1990-х гг. сторонники неолиберальной модели развития открыто критикуют государство всеобщего благосостояния за расточительность расходов им средств на тех, кто под видом трудовой неадекватности не хочет работать. Государственный интервенционизм в социальную сферу создал большие возможности для чиновников распоряжаться человеческими и монетарными ресурсами, играть активную роль в экономике, не создавая прибавочного продукта. События последнего времени — взрывной характер вынужденной миграции из стран Ближнего Востока и Северной Африки в Евросоюз (только за 2015 г. в Европу из этих охваченных войнами и экономическими неурядицами регионов перебрались свыше 1 млн беженцев) — обещают увеличить социальные нагрузки на государство всеобщего благоденствия в виде оказания социальной

помощи мигрантам. Вместе с тем в области трудовых отношений государство расширяет границы манипулирования со стороны бизнеса наемной рабочей силой, ограничивая доступ нестабильно занятых работников к ресурсам общества. Отчасти это объясняется тем, что государству труднее «выполнять стоящие перед ним задачи в той ... безболезненной форме, в какой оно это делало в период экономического роста» (Кастель, 2009, с. 457–458).

Со своей стороны бизнес, культивируя формы нестабильного трудового найма, помогает сократить официальную безработицу и номинально обеспечить рабочими местами ищущих работу, тем самым ослабляя нагрузку, которую несет государство в сфере социального обеспечения незанятых. Государству это тоже выгодно. Дело в том, что среди работающего населения все резче раздается недовольство расходами на тех, кто находится на государственном попечении. Чтобы ослабить критику в свой адрес, чиновники заинтересованы в «переброске» части наемной рабочей силы в сферу ответственности бизнеса, создающего иллюзию массовой занятости населения.

Итак, положение прекариата в современном западном обществе вырастает, по словам Р. Кастеля, в «новый социальный вопрос», имеющий «то же значение, что и пауперизм в первой половине XIX века» (Кастель, 2009, с. 475).

### **Западные социологи о прекариате**

В современной социологической литературе феномен прекариата только начинают осмыслять. В классовых схемах таких авторитетных социологов, как Дж. Голдторп, Э. Райт или Г. Эспинг-Андерсен, его вообще нет. У Дж. Голдторпа и Э. Райта классовая иерархия завершается традиционным рабочим классом, а у Г. Эспинг-Андерсена классовую цепочку замыкают так называемые «аутсайдеры», т. е. группы индивидов, исключенные из состава экономически активного населения и живущие за счет социальной помощи государства (Goldthorpe, 1987; Wright, 1985; Шкаратан, 2012). Интерес для анализа рассматриваемой темы могла бы представлять типология контрактных отношений, предложенная Дж. Голдторпом для описания социально-стратификационных процессов в современном западном обществе. В схеме британского социолога наиболее привилегированными группами являются те, кто заключают «служебные контракты». Это профессионалы высшей квалификации, администраторы высшего управленческого звена, топ-менеджеры, которые кроме высокого дохода имеют право на гарантированную занятость, на защиту пенсионных прав и на карьерный рост. «Смешанная форма найма» характерна для высоко- и малообразованных работников рутинного неручного и супервайзеров физического труда. «Трудовые контракты» заключают рабочие разной квалификации города и села. Однако в методологическом отношении предлагаемый подход вряд ли окажется продуктивным для выделения прекариата в качестве особой социальной группы. Во-первых, в системе нестабильной занятости есть работники, которые вообще не заключают трудовые контракты. Во-вторых, среди прекариатов можно найти как тех, кому, согласно уже упомянутой Конвенции МОТ, предоставлено право заключать коллективные трудовые договоры, так и тех, кто заключает индивидуальные контракты. В-третьих, индивидуальные контракты заключают работники, занимающие разный статус в системе атипичной занятости — от программистов до сиделок, т. е. представители самых разных профессиональных групп общества. Разнородность форм трудовых соглашений (а в некоторых случаях их отсутствие) и социального статуса работников в системе нестабильной занятости не позволяет вычленить прекариат из совокупности других социальных общностей на основе принципа дифференциации контрактных отношений.

В разработках тех социологов (У. Бек, М. Кастель, Р. Кастель, З. Бауман, М. Хардт, А. Негри, Р. Сеймор), которые признают существование прекариата как особой социаль-



ной группы, не всегда прослеживается его соотнесенность с другими слоями общества. У. Бек, который ввел в научный оборот термин «прекариат», обратил внимание на то, что «дроблению рабочего времени (которое служит ... генерализации неполной занятости ...) сопутствует перераспределение доходов, социальной обеспеченности, карьерных шансов, позиции на предприятии в сторону понижения, причем понижения коллективного (поперек различий в специальности, профессии и иерархии). В этом смысле политика рабочего времени ... есть политика перераспределения, создающая новые социальные нестабильности и неравенства» (Бек, 2000, с. 208). М. Кастельс отмечает, что «основная масса ... рабочей силы не имеет постоянного места работы» как следствие эрозии «традиционной формы работы», основанной на занятости в течение полного рабочего дня, «очерченности» профессиональных позиций и «продвижении на протяжении жизненного цикла» (Кастельс, 2000, с. 499–500). Одновременно М. Кастельс предлагает социальное деление на «родовую рабочую силу», «потенциально заменимую машинами или другими членами родовой рабочей силы», и «информационных производителей». В рамках такой классификации прекариат фактически сливается с остальной «родовой рабочей силой», теряя свои специфические черты. З. Бауман называет прекариев людьми, соглашающимися на краткосрочную работу без каких-либо гарантий, без права на пенсию, но с большими шансами на увольнение (Бауман, 2002, с. 94). Британский социолог выделяет прекариат на основе его места не только в системе занятости, но и в системе распределительных отношений. Р. Кастельс рассматривает прекариат в трех аспектах: «разрушения устойчивости тех, кто ... имел стабильное положение»; укоренения их «в нестабильной ситуации»; «дефицита мест, которые можно занять в ... социальной структуре» («лишние люди») (Кастельс, 2009, с. 475–478). М. Хардт и А. Негри выделяют в качестве факторов появления прекариата такие требования капитала к рабочей силе, как «темпоральность» (временность) и мобильность (Хардт, Негри, 2004). По их мнению, в информационном обществе постоянная занятость становится помехой для капитала, мешая ему быстро реагировать на изменения рыночной конъюнктуры. М. Хардт и А. Негри включают прекариев в «новый пролетариат», отличая его от рабочих эпохи индустриального капитализма. С новым пролетариатом они связывают надежды на радикальное социальное обновление, которого не смог добиться индустриальный рабочий класс. Р. Сеймор возражает против определения прекариата как класса. Он предлагает различать объективные классовые позиции этой социальной группы и «субъективные» самоопределения его членов (Seymour, 2012). С точки зрения Р. Сеймора, в прекариат входят не только бедные, но самые разные социальные слои — от мусорщиков (bin men) и уборщиков (cleaners) до госслужащих (civil servants) и профессионалов (professionals). По его мнению, прекариат — это своего рода «популистский запрос» на формирование «нового политического большинства на антикапиталистической основе». Р. Сеймор открыто полемизирует с концепцией прекариата как класса, выдвинутой Г. Стэндингом.

Наиболее четко показано место прекариев в социальной структуре современных западных обществ в классовой схеме Г. Стэндинга. Рассмотрим ее. В ней числятся семь классов. 1. Элита. Под ней британский социолог понимает сверхбогатое социальное меньшинство, имена представителей которого постоянно мелькают на страницах журнала «Forbes». 2. Салариат. Это наиболее привилегированная часть наемных работников. У них стабильная занятость и высокая заработная плата, солидный «социальный пакет», перспективы карьерного роста. Они работают в корпорациях и органах государственного управления. 3. Profitiars (слово образовано от англ. слов professional — профессионал и technician — технический специалист). Данная социальная группа тоже входит в верхние слои постиндустриального общества. У них, как и у salariata, основной ресурс — высокий уровень квалификации и образования. В эту группу входят консультанты, независимые специалисты, которые заключают индивидуальные контракты и работают

на себя. 4. Работники физического труда или, по словам Г. Стэндинга, «костяк старого рабочего класса». 5. Прекариат (слово образовано от англ. слов precarious, т. е. неустойчивый, и proletariat — пролетариат). Этим термином Г. Стэндинг обозначает социальную группу, выросшую из нестабильной занятости. Среди основных признаков прекариата Г. Стэндинг называет отсутствие гарантий рабочего места, профессиональной идентичности, специфическое место в системе отношений распределения (они не могут рассчитывать на социальную помощь государства), статусный диссонанс. К этому классу он отнес молодежь, женщин, часть рабочих и мигрантов. Г. Стэндинг называет прекариат «новым опасным классом». 6. Безработные. 7. Маргиналы с максимальным уровнем социального исключения, живущие, по выражению Г. Стэндинга, на «подачки общества» (Standing, 2011, p. 7–9).

Как видно из этой классовой схемы, прекариат не находится в самом низу социальной иерархии, но и не принадлежит к ее верхним слоям или к середине. В этом отношении его положение отличается от положения пролетариата эпохи индустриального капитализма, с которым британский социолог пытается провести некоторые параллели. Эти параллели он видит не только в происхождении слова «прекариат», возникшего по аналогии со словом «пролетариат», но и в масштабах той угрозы, которую, по его мнению, несет эта социальная группа стабильности современного западного общества. Однако насколько правомерно считать прекариат хотя бы отдаленным аналогом пролетариата для постиндустриального общества? Казалось бы, представленная выше классовая схема дает некоторые основания так думать. В отличие от классов, возвышающихся над прекариатом, многим прекариям нечего терять. Этот признак К. Маркс считал едва ли не решающим в определении роли пролетариата в эмансипации общества от эксплуатации человека человеком. По мнению основоположника научного социализма, то обстоятельство, что рабочий класс не является собственником каких-либо средств производства (в противоположность буржуазии, землевладельцам, крестьянам), делает его единственным классом, заинтересованным в свержении власти капитала. В отличие от классов, находящихся под прекариатом, последний в той или иной степени включен в процесс разделения труда. Этот признак тоже исключительно важен с точки зрения К. Маркса, поскольку пролетариат, участвуя в общественном производстве, создает материальное богатство общества и этим принципиально отличается от люмпен-пролетариата, который тоже не имеет собственность, но ничего не создает.

Однако доводы в пользу сопоставимости прекариата и пролетариата выявляют внешнее сходство между ними, а не их внутреннюю общность. Депривированное положение многих прекариев еще не является гарантом их революционности, если под ней понимать приверженность идее смены одного общественного строя другим. Недовольство существующим порядком вещей может принимать разные формы, в том числе форму ресентимента, который Р. Мертон предлагал отличать от бунта, понимаемого американским социологом как замену господствующих культурных целей и институциональных норм новыми. Прекариату больше свойствен ресентимент, чем бунт в трактовке Р. Мертона. Это не исключает возможности использования прекариатом антикапиталистических лозунгов, с которыми выступило, например, движение «Оссиру» во время протестов против влияния финансовых кругов Уолл-стрита.

Что же касается участия прекариата в общественном производстве, то оно, как показано выше, в силу природы нестабильной занятости носит периферийный, не систематический, фрагментарный характер и не сопоставимо с ролью пролетариата в системе производства при индустриальном капитализме.

Прекариат отличается от пролетариата и отсутствием способности к самоорганизации. У прекариата нет институционально организованных коллективов, защищающих его интересы. На эту роль сегодня претендует основанная в конце XX века Всемирная сеть



базового дохода (Basic Income Earth Network — BIEN), охватывающая многие страны мира (Standing, 2011). Она выдвигает идею выплаты базового дохода, который предусматривает удовлетворение не только материальных, но и культурных потребностей людей. Право на получение такого дохода она готова предоставить только тем, кто имеет статус гражданства своих стран. Однако объективно эта организация культивирует патерналистскую ориентацию, незаинтересованность в производительном труде, т.е. ценности, свойственные культуре бедности.

Наконец, можно ли считать прекариат классом? Г. Стэндинг склоняется к утвердительному ответу на этот вопрос. Однако признанию прекариата классом мешают два обстоятельства. Во-первых, социальный состав прекариата неоднороден. В него входят самые разные профессиональные группы — от рабочих и сиделок до программистов и даже работников административно-управленческого персонала. Одни группы принадлежат к нижним слоям, другие — к среднему классу. Во-вторых, у прекариата размыта идентичность. Это признает и сам Г. Стэндинг. Но без идентичности никакой класс не может состояться.

С учетом всего вышеизложенного мы предлагаем рассматривать прекариат в качестве новой социальной общности неклассового типа. Она включает широкий спектр социальных групп, отличающихся друг от друга мотивациями или, в терминах Р. Мертона, «культурными целями», уровнем образования, квалификации, дохода, престижа, профессиональной принадлежностью, стилем жизни, объемом социальных гарантий и даже местом во властной иерархии. Эта «коалиция» разнородных групп скреплена сходным положением в системе занятости. Имманентно присущая прекариату статусная рассогласованность превращает его в источник дисфункции социальной структуры постиндустриального общества. В этом кроется опасность прекариата.

## Заключение

Атипичная занятость свидетельствует о кардинальном изменении бизнес-стратегий в области трудовых отношений, нарастании дисфункции института наемного труда, появлении в социальной структуре постиндустриального общества транзитивных, пограничных групп, разделяющих черты занятых и незанятых слоев населения западных стран. Атипично занятые работники не представляют собой однородную социальную общность. В ней есть разные профессиональные группы и действуют разные мотивации, которые дифференцируют прекариат на два основных сегмента — выигравших и проигравших. Выигравшие не считают себя бесправными, а их мотивации построены на ожидании либо перспектив профессионального роста, либо возможности иметь больше свободного времени. Проигравшими являются депривированные индивиды, вынужденные соглашаться на любую работу в поисках средств к существованию. Прекаризация трудовых отношений порождает новую форму социального неравенства. Его суть состоит не в том, что прекарий не может иметь каких-либо социальных гарантий, работы и дохода, а в том, что в любой момент ему может быть перекрыт доступ к ним. Появление прекариата меняет повестку дня. На первый план выходят вопросы гарантии занятости и дохода, контроля работника над рабочим временем. Различные формы нестабильной занятости отражают новые формы социальной стратификации, являются новыми факторами торможения восходящей социальной мобильности в западном мире.

## Литература:

Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б. С. Двойные рынки труда // Социологический словарь / Пер. с англ. И. Г. Ясавеева; под ред. С. А. Ерофеева. Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1997. С. 59–61.

Бауман З. Индивидуализированное общество / Пер. с англ.; под ред. В. Л. Иноземцева. М.: Логос, 2002.

Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / Пер. с нем. В. Седельника, Н. Федоровой; послесл. А. Филиппова. М.: Прогресс-Традиция, 2000.

Временная занятость в мире — немного цифр. Данные CIETT. 2010. URL: <http://www.achez.ru/press-center/3> (дата обращения: 06.06.2015).

Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда / Пер. с фр.; под общ. ред. Н. А. Шматко. СПб.: Алетейя, 2009.

Кастель М. Информационная эпоха: Экономика, общество и культура / Пер. с англ.; под науч. ред. О. И. Шкаратана. М.: ГУ-ВШЭ, 2000.

Козина И. М. Работники заемного труда // Социологические исследования. 2013. № 5. С. 19–31. Конвенция МОТ № 175. 1994. Конвенция о работе на условиях неполного рабочего времени. URL: [http://www.conventions.ru/view\\_base.php?id=350](http://www.conventions.ru/view_base.php?id=350) (дата обращения: 20.03.2015).

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

Шкаратан О. И. Социология неравенства. Теория и реальность / НИУ ВШЭ. М.: Высшая Школа Экономики, 2012.

Хардт М., Негри А. Империя / Пер. с англ.; под ред. Г. В. Каменской, М. С. Фетисова. М.: Праксис, 2004.

Buchler S. Casual employment in Australia: The influence of employment contract on financial wellbeing and job satisfaction. Brisbane: University of Queensland, 2007.

Goldthorpe J. H. (in collaboration with Catriona Llewellyn and Clive Payne). Social Mobility and Class Structure in Modern Britain. 2nd edition. Oxford: Clarendon Press, 1987.

Seymour R. We Are All Precarious — On The Concept Of The «Precariat» And Its Misuses // New Left Project. 2012. URL: [http://www.newleftproject.org/index.php/site/article\\_comments/we\\_are\\_all\\_precarious\\_on\\_the\\_concept\\_of\\_the\\_precariat\\_and\\_its\\_misu](http://www.newleftproject.org/index.php/site/article_comments/we_are_all_precarious_on_the_concept_of_the_precariat_and_its_misu) (дата обращения: 5.05.2015).

Standing G. The Precariat — The New dangerous class. London: Bloomsbury Academic, 2011.

What is casual employee? 2013. URL: <http://www.leoisaak.com/hrm/indrel16.htm> (accessed: 10.06.2015).

Wright E. O. Classes. London: Verso, 1985.

Zero-hour contract. Wikipedia. 2015. URL: [http://en.wikipedia.org/wiki/zero-hour\\_contract](http://en.wikipedia.org/wiki/zero-hour_contract) (accessed: 20.01.2016).