

## **ПРЕКАРИЗАЦИЯ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ РОССИИ**

В первой части статьи аналитически раскрывается сущность современного феномена «прекаризации», охватывающей широкие сферы и слои трудящегося населения и оказывающей негативное воздействие на разные стороны индивидуальной жизни и общество в целом. Во второй части работы, на основании результатов авторского прикладного исследования (контент-анализа биографических интервью) лиц из низкоресурсных слоев, выявляются основные тенденции прекаризации в трудовой сфере общества и специфика прекарности труда и занятости в России.

*Ключевые слова:* прекаризация, труд, занятость, профессиональная интеграция, безработица, трудовые отношения, причастность, уязвимость, социальная сплоченность.

### **1. Причины распространения «прекаризации» в трудовой сфере общества**

Еще в 1998 году П. Бурдьё указал на вездесущность прекаритета («Prekarität ist überall») (Bourdieu 1998: 96), его распространенность во всех секторах экономики и сферах общества. Р. Капель называет динамику сферы труда последних тридцати лет «прекаризацией» и оценивает это время как обрекающее все большее число людей на самостоятельную борьбу с проблемами и неопределенное будущее (Castel 2009: 22).

Для того чтобы пояснить природу этого явления, обратимся к исследованиям *сущности и значения работы* для современного индивида и общества. В течение длительного времени в европейской культуре господствовало представление о том, что тот, кто не работает, является «плохим бедным» или «асоциальным элементом». Существовала тесная взаимосвязь между «работой и едой». На этом «моральном законе» базировалась общественная система принуждений и стигматизаций, специфическая для каждой культуры и времени. При капитализме в западных странах экономическое освобождение обрели лишь нетрудоспособные лица, в Советском Союзе долгое время неработающие материально и морально стигматизировались, поскольку труд являлся условием доступа ко всем общественным благам, правда неравномерно

распределенным. Поэтому понятным является сейчас желание людей получить любую работу, даже если она приводит их в ряды «работающих бедных», не соответствует их экономическим потребностям, личностному развитию и не может обеспечить социальной интеграции.

Большое значение для изучения сущности труда и значения занятости имеет взгляд на современное общество как на систему, в которой стирается привычная стратификация населения. Значительная трудовая мобильность населения формирует общество, для которого Р. Капель использует термин «расстыковка, разъединение» (*Entkopplung*) (Castel 2011). При этом речь не идет о новых общественных конфликтах между социальными группами, данное общество скорее существует в условиях, при которых часть людей исключается из системы общественного признания. Эти лица не разделяют с данным обществом своего прошлого, настоящего или будущего. В нем правит экономическая выгода, обесценивается значительная доля населения и образуется слой лиц «второго сорта», чей труд и занятость мало связаны с достиженческими мотивами и не имеют общепризнанного символического и социального веса. С. Паугам называет этот механизм сортировкой трудоспособного населения, посредством которого осуществляется ускоренная прекаризация всех тех, кто является менее квалифицированным или выглядит менее надежным и выносливым (Paugam 2009: 175).

В определениях прекарности в сфере труда существует двусмысленность. В одном случае речь идет о прекарности самого труда, в другом — о прекарном статусе занятости (непрестижные, нелегальные работы). Изучая новый феномен, С. Паугам ввел понятие «двойной прекаризации» (Paugam 2009: 176), понимая под этим взаимосвязанные процессы изменений в экономике и социальной защищенности занятости. Первая форма прекаризации является отложенным следствием логики развития индустриального производства в современных условиях, вторая — неэффективности деятельности социального государства. В первом случае трудящиеся включаются в прекарные трудовые отношения, если их трудовая деятельность не отвечает современным требованиям работодателя. Прекарность в этом случае означает, что труд плохо оплачивается и не ценится внутри предприятия. Такие работники склонны терять мотивацию к труду, у них усиливаются чувства бесполезности, собственной ненужности.

Прекарный статус занятости связан с незащищенностью самой занятости и профессионального будущего работника. Если непрестижные и нелегальные сегменты занятости и включенные в них группы

трудящихся (так называемые «группы риска» — молодежь, мигранты, пожилые работники, женщины) в социальных науках неплохо изучены (Сизова 2013: 193–199), то иная плоскость precariousности занятости в настоящее время активно дискутируется, например, в рамках разработки новых стандартов «хорошей работы» (The Decent Work 2008). Большинство из них связано с желанием приспособить критерии к характеристикам наемного труда XX века в области оплаты труда и социальной защиты трудящихся (Dörge 2001: 8). После Второй мировой войны решение трудовых конфликтов было достигнуто в рамках компромисса, при котором ожидание и интересы предприятий в отношении производительности труда и конкурентоспособности предприятий были соотнесены с интересами и ожиданиями в отношении объема, качества и оплаты труда подавляющей массы наемных работников. Или, как выражается Р. Кастель, была воздвигнута социальная сеть (социальное государство), защищавшая большинство населения западных капиталистических стран от важнейших социальных рисков (Castel 2011: 30). Преодоление социальной незащищенности трудящихся было длительной и конфликтной историей, которая заняла целое столетие. В конце концов возникла структура коллективной защиты, включающая трудовое право и гарантии занятости. Она положила начало развитию идеального представления о труде и занятости в индустриальной экономике, включающей такие жизненно важные критерии, как оплата труда не ниже действительного прожиточного минимума, покрытие времени безработицы и вынужденного отсутствия на работе из средств страховых фондов, стабильный и длительный наем, мотивирующие надбавки и преференции работникам со стороны предприятия.

Для многих на Западе индустриальные отношения занятости, в том числе молодых поколений, продолжают оставаться эталонной нормой (Paugam 2009: 177). Такая занятость, связанная с отчислениями налогов и страховых взносов, во многом продолжает оставаться основой поддержания социального государства. Даже сейчас институты социального обеспечения, а также работодатели не заинтересованы, чтобы занятость полностью приобрела precariousные формы. Если для некоторых отраслей хозяйства, основанных на занятости легко заменяемых работников (например, в системе быстрого питания, торговых сетях, части строительного бизнеса), такое преобразование не исключается, то в высокотехнологичных и наукоемких сферах отказ от хорошего образования и высокой квалификации работников едва ли

возможен. Но сегментация рабочей силы теперь связывается с проблемой неустойчивости и нестабильностью границ между центром и периферией. Кроме того, устойчиво увеличивается группа трудящихся, прямо заинтересованных в переустройстве труда и системы занятости, поскольку они желают освободиться от ограничений и принуждений коллективной организации труда с ее бюрократическими, правовыми и государственными институтами. Такие работники готовы к риску, не боятся вызовов современной экономики, более того они являются неременным условием их профессионального успеха. На них ориентируется повсеместно утверждающаяся неолиберальная идеология и постиндустриальный менеджмент. Однако большинство не готово к подобной жизни. У них может не хватать ресурсов, например отсутствует необходимое образование, недостаточно средств, в целом диспозиции не позволяют эффективно справляться с требованиями растущей флексибилизации и прекаризации труда и занятости. Новая конъюнктура обесценивает их, часть приводит в состояние безработицы, других — в проблематичную занятость, которая не гарантирует минимум социально-экономической свободы.

Возвращение незащищенности и зависимости трудящихся приводит к развитию новых дискуссий на тему разработки прогрессивного варианта критериев «хорошей работы», который ориентируется на решение проблем в области интенсификации, организации труда, ответственности государства и предприятий (Profile prekärer Arbeit 2014: 15–21). Одновременно множество прикладных исследований в этой области акцентируют длительное по времени и необратимое по природе качественное преобразование труда и занятости населения (Jürgens 2011: 379–385). Это происходит из-за изменений условий игры рыночных сил, которым подвергаются не столько даже работники, сколько сами предприятия. С. Паугам, ссылаясь на данные проведенных исследований, заявляет, что причина заключается в диверсификации форм предприятий, в которых осуществляется профессиональная интеграция работников (Paugam 2009: 178–179). Характеризуя отношение к труду и занятости, французский социолог обращается к определению идеального типа профессиональной интеграции. Таким типом он считает профессиональную интеграцию, образующую двойную защиту — материальное и символическое признание работы. Он называет ее «защищенной интеграцией» и выделяет три отклоняющиеся формы.

Первая форма называется им «незащищенной интеграцией», при которой на базовом уровне существует удовлетворенность работой,

но в сочетании с нестабильной занятостью. Причинами ограниченности этой интеграции являются изменение форм контрактных отношений (например, срочные трудовые договоры), а также неизвестное будущее в условиях нестабильности экономики самих предприятий. Основным итогом такой интеграции является перманентный страх потери места работы и неизвестное будущее.

Вторую форму в авторском переводе можно обозначить как «удрученная профессиональная интеграция». Для данной формы характерна неудовлетворенность работой в стабильных трудовых отношениях. Такая интеграция представляется вполне классическим вариантом профессиональной занятости. Трудовая деятельность не приносит работникам радости по разным причинам, например, из-за плохих отношений с коллегами или руководством, чрезмерных (по мнению работников) нагрузок в неудовлетворительных или опасных условиях труда, по причине неинтересного труда в оценках работников. В этом случае профессиональная интеграция заключается не в труде и в выполняемых рабочих обязанностях, а в гарантиях занятости. Работники могут надеяться, что на их рабочем месте ситуация когда-то изменится в лучшую сторону.

Самой проблемной (патологической) формой профессиональной интеграции является «дисквалифицирующая интеграция»: когда недовольство работой сопровождается нестабильной занятостью. Собственно ее С. Паугам называет «кризисом интеграции» (Paugam 2009: 179). Такое положение работников имеет множество причин. Например, проблематичные трудовые отношения внутри предприятия. При этом со стороны трудящихся выраженным оказывается полное подчинение в трудовом процессе, а также идентификация работника с группой, чье положение шатко или обречено на провал. Ситуация сравнима с состоянием безработных, которые потеряли работу и сомневаются, что смогут найти новую. Интеграция называется дисквалифицирующей потому, что с этого момента начинает развиваться процесс нарастания проблем. Интеграция предоставляет только самые элементарные гарантии и одновременно дискриминирует в важных вещах, имеющих неотделимый от работы смысл: достоинство человека, необходимые материальные средства, социальную защищенность и стабильность. Такая интеграция в профессиональной жизни ведет к апатии и способна ослабить причастность работника к социальной системе общества.

Причастность связана также с включением в трудовые отношения темы «жизни». В настоящее время подобный взгляд на труд и занятость

является значимым для обоих полов. Для женщин крайне важно преодолеть длительную дискриминацию на рынке труда и в трудовых отношениях, для молодых поколений мужчин акцентируется участие в семейной и домашней сфере (Сизова 2012: 86–103). Горячей проблемой является указание на износ трудовых ресурсов вследствие повышения требований на рабочем месте, о чем свидетельствуют не только научные публикации, но и доклады медицинских страховых фондов, в которых акцентируется проблема нехватки средств на покрытие лечения все увеличивающегося числа людей трудоспособного возраста (Jürgens 2011: 381). Используемые инструменты управления персоналом, направленные на повышение эффективности деятельности компаний, зачастую действуют в обратную сторону. Работники стигматизируются (например, «не выполнивший норму», «не набравший баллов», «не соответствующий должности» и т.д.), болезненно реагируют или впадают в «презентизм» (субъективно-идеалистическое представление о собственных возможностях). Многие ходят на работу больными, опасаясь за свое рабочее место или несделанные задания. В результате в западных обществах и в критериях «хорошей работы» вновь нарастает потребность вернуться к оценке «гуманности трудовой жизни» населения. Эти и другие проблемы показывают, что работа и жизнь в настоящее время тесно переплетаются и производят конвергентные эффекты.

С одной стороны, все три указанные формы профессиональной интеграции способны специфическим образом обуславливать положение индивида в частной жизни и в обществе. Эталонная защищенная интеграция предполагает участие в коллективной жизни предприятия, важным при этом является вступление в профсоюз. Такие трудящиеся имеют лучшие отношения с членами своей семьи, они сильнее других интересуются политикой и чаще придерживаются консервативных взглядов. Положение тех, которые имеют опыт незащищенной профессиональной интеграции, связано с фрустрациями, вытекающими из конфликта целей и возможностей их осуществить на основании неустойчивой занятости. Человек в этом случае дистанцируется от коллективных действий, он сконцентрирован на поиске индивидуальных решений по стабилизации своей жизни. Постоянная конфронтация с незащищенностью и нестабильностью в профессиональной сфере может одновременно поставить под удар и выполнение роли родителя (особенно в этом отношении указываются женщины, тогда как мужчины, наоборот, начинают больше интересоваться семьей и домашними делами). Политические взгляды таких работников скорее левого толка,

но чаще развивается апатия, в том числе и по отношению к участию в любых событиях общественной жизни. Работники, получившие прививку «удрученной профессиональной интеграции», не отказываются от коллективных действий, правда их требования чаще посвящены повышению зарплаты. Во Франции часть исследованных работников этой формы интеграции являются активными участниками забастовок и членами Коммунистической партии (Paugam 2009: 183–188). Стабильная занятость создает для выражения недовольства дополнительные благоприятные условия, хотя в условиях принятия новых методов менеджмента в западных странах, процесс самоорганизации трудящихся больше не растет, поэтому часто недовольство выражается в индивидуальном порядке. По политическим взглядам такие лица часто являются сторонниками левых, могут выступать за радикальные потрясения общества, но не присоединяются к политическим партиям. Трудящиеся, включенные в дисквалифицирующую интеграцию, аккумулируют двойные недостатки в результате отношения к труду и занятости. Они дистанцируются от коллективных действий, но ожидают поддержки со стороны профсоюзов, при этом практически никогда не обращаются к ним за помощью. Работники ощущают такое сильное разочарование, что стараются отделить себя от внешнего мира. Такое положение усиливает риск оказаться ненужным в семье, в родительно-детских отношениях, в кругу друзей. Сильные левые ориентации и выраженное желание радикальных перемен не сопровождается активной позицией, они остаются лишь плодом воображения. Их деполитизированный радикализм выражает горечь и безвластие.

С другой стороны, неблагоприятные течения в образе жизни негативно воздействуют на выполнение трудовых обязанностей и в целом на занятость людей. Это происходит вследствие модификации институциональных жизненных циклов. Целая жизнь все чаще рассматривается как индивидуальный проект, регулируемый частным образом. Учеба, работа, семья, регенеративные потребности не следуют в общепринятом порядке, между ними ставится знак равенства: когда и что реализует человек, зависит от него самого и его возможностей/ресурсов/капиталов. Чем динамичнее жизнь, тем больше неопределенности в планах и действиях и тем сложнее организовать трудовую жизнь. Если образ жизни сводится к чистой борьбе за существование, люди лишаются способности действовать (воспринимать себя в качестве дееспособной фигуры) (Bourdieu 1998: 96), лишаются навыков самодостаточности. В условиях организационных изменений

и трудностей рынка труда следствием спонтанности трудовой жизни становятся резигнативные (отрешенность, покорность) и фаталистические действия. Прекаризация занятости в этом случае означает, что зашатались стабилизирующие основы в образе жизни людей, и это отразилось на трудовой карьере (например, безработица, временная занятость, поспешная занятость и пр.). Чем ниже у человека экономический, социальный и культурный капитал, тем уже у него диапазон возможностей действий, и так небезграничных. Незначительные шансы осуществления активной деятельности приводят к нарастанию негативной самоидентификации и истощению в стремлении соответствовать усвоенному идеалу трудового пути. Растущая социальная поляризация в обществе в том числе может и означать, что широкие массы вовлечены в стагнирующее положение, другие скатываются в кризисное состояние, из которого не находят выхода.

Тем самым прекаризация трудовых отношений вытекает из самой сути общественных процессов (углубления расслоения, социально-политической неопределенности в обществе). Обратными эффектами являются отсрочки в создании семьи, рождении детей, неопределенность планов по поддержанию дружбы, восстановлению здоровья, проведению досуга. Поскольку внерабочая активность человека составляет весомую часть качества жизни, то забота о работе, недостаточные трудовые доходы могут приводить к конфликтам и осложнять семейные отношения.

Интересные сведения публикуют в Германии, в которых указывается, что существует целая группа людей, для которых голод в конце месяца становится неприятной реальностью (Jürgens 2011: 383). Таким образом, множественные проблемы в индивидуальной и общественной жизни могут стать причиной прекаризации в трудовой сфере, а они, в свою очередь, способны негативно отразиться на образе и качестве жизни населения. С. Паугам в известной работе «Элементарные формы бедности» (Paugam 2008) называет три современные формы бедности. Первая, «интегрированная бедность», характерна для невысоко развитых стран, вроде Португалии или Южной Италии. В этих странах бедность большей части населения не является чем-то чрезвычайным, а скорее привычным и повседневным явлением. Бедные здесь включены в теневое хозяйство или существуют за счет семьи. Полной противоположностью является «маргинальная бедность», существующая в высокоразвитых странах (например, Скандинавии). Бедные формируют небольшую стигматизированную группу,

ее существование не признается в качестве проблемы, это некий исключительный случай. Третьей формой бедности французский социолог называет «дисквалифицированную бедность». Она распространяется вследствие современных общественных изменений и характерна, прежде всего, для постиндустриальных стран. В отличие от унаследованной бедности, она может затронуть любого члена общества. Как раз последнюю форму бедности связывают с образованием прекариата, то есть группы трудящихся с очень низкими доходами и нестабильной занятостью или безработных трудоспособных членов общества, чье будущее является весьма туманным. Как пишет автор, положения прекария склонно ухудшаться, если он проживает в закрытом (атомизированном) пространстве или на заброшенной территории.

В современной научной литературе раскрывается еще ряд причин распространения прекаритета, как правило связанных с новой системой организации труда и занятости населения. Их формирование является не только следствием нарастающей гибкости экономики и глобализации (то есть постиндустриальных тенденций), но и общественных процессов деколлективизации и реиндивидуализации.

Р. Кагель в последней книге «Кризис труда» (Castel 2011) считает их ответственными за разрушение индустриальной организации труда и социальной системы общества. Прежде всего, современное развитие дестабилизировало организационные формы социального государства, образующие механизмы социальной защиты трудящихся в индустриальном обществе. Возникшая в XX столетии система коллективной защиты (трудовое право, система социального страхования, само социальное государство, упорядочившее эти структуры) играла роль «подушки безопасности» в случае наступления социальных рисков, обеспечивала экономическую и социальную независимость трудящихся. Новые процессы приводят к изменениям на многих уровнях. В области коллективных и иерархических структур требуется подача работника как личности. В крайних случаях трудовой коллектив вообще исчезает, что характерно для продвинутых форм труда (сетевая работа, проектная деятельность) и для маргинальной занятости в сфере аутсорсинга (создание субфирм по временному найму работников в сфере индустриальной занятости).

С. Паугам связывает с этим контекстом нарастающую в последние три десятилетия тенденцию по интенсификации труда (Paugam 2009: 183–188). Трудовой ритм и производство все больше зависят от заказов, поступающих с рынка. Поэтому растет контроль над качеством

продукции в условиях жесткой конкуренции, и современный работник постоянно подвергается внешнему контролю. Для того чтобы выполнить трудовые задания и создать продукцию, ориентированную на современный рынок, работники должны быть гибкими, эффективными и универсальными. В связи с этим происходит радикальное обновление техники, методов и организации труда. Так, сокращение времени производства диктует скорость и время работы. Это требует от работников постоянного приспособления, занятости на определенное время, от чего она резко деградирует.

Для характеристики трудовой деятельности и ее связи с современными потребностями С. Паугам использует трехчастную классификацию трудящихся. Во-первых, существует тип работника, который нацелен на достижения, получение результата труда («мастер», *Homo faber*). Следующим типом является «экономический человек» (*Homo economicus*), целью труда которого является, прежде всего, извлечение дохода. Оба типа по времени в большей степени востребованы в индустриальной экономике XX века, поскольку труду чаще был присущ инструментальный характер, а сами работники в массе еще не обладали высокой квалификацией. Наконец, третьим типом работника является «человек социологический», для которого наиболее значимым является признание его труда другими. Для нынешней экономики этот тип трудящихся наиболее желателен, поскольку для такой удовлетворенности трудом созданы наилучшие условия. В работе приветствуется инициатива, в процессе труда присутствует высокая степень свободы, трудящийся почти без ограничений может применять свои способности для создания индивидуального и коллективного блага. Недостатком является увеличение расхода времени, затрачиваемого на работу, а также проблемы с трудоустройством для менее конкурентоспособных работников. В западных исследованиях последнего времени постоянно отмечается растущее среди трудящихся недовольство завышением требований, перманентной постановкой новых задач, нехваткой времени на выполнение трудовых обязанностей, боязнь ошибок в трудовом процессе и возможных санкций (например, понижение в должности). Все это приводит к росту профессиональных стрессов, фрустрации, психических заболеваний. У работников появляются сомнения относительно востребованности приобретенной квалификации, нередки противоречия между продвижением автономности трудящихся и существующими ограничениями в этой сфере. Так, в социальной работе требуется от работников

высокая степень личной включенности в процесс помощи, эмпатия. С другой стороны, эта деятельность формально стандартизирована, жестко контролируется и осуществляется в условиях экстремально низких ресурсов, которыми владеет персонал.

Современные трудящиеся мало удовлетворены оплатой своего труда. Далеко не в каждом предприятии растущая ответственность за труд признается и оценивается адекватно. Еще реже обращают внимание на плохие условия труда, которые также не компенсируются в заработной плате. С. Паугам отмечает, что во Франции многие работники, которые достигли пика своей профессиональной карьеры, много лет не получали прибавки к зарплате, а часть из них — с момента приема на работу (Paugam 2009: 191). Это означает, что длительная принадлежность к одному предприятию перестала быть условием для увеличения зарплаты, то есть работодатели не ценят больше опыт своих сотрудников и не предлагают им перспектив для карьерного роста. В этих условиях наиболее востребованной стратегией работников является, с одной стороны, достижение собственных целей, вместо осуществления деятельности, подлежащей оплате, а с другой стороны — признание своих заслуг другими, особенно руководством. Те, кто придерживается указанного поведения, быстрее и легче достигают признания, а соответственно, и высокого статуса как внутри организации, так и в мире труда. Поскольку в постиндустриальной экономике оцениваются не коллективные, а индивидуальные действия каждого работника, то почти неизбежно поощряются немногие и дисквалифицируются остальные сотрудники, менее ловкие или в меньшей степени соответствующие ожиданиям. С. Паугам указывает, что традиционные социальные отношения, выраженные противопоставлением «работодатель — коллектив», все еще используются в некоторых индустриальных отраслях хозяйства, однако все чаще встречается индивидуализация отношений. В этих условиях для любого работника возрастает риск в случае проблем оказаться в ситуации невозможности защитить свои интересы.

Наконец, как указывает У. Бек (Бек 2000), причиной прекаризации является профессиональная биография, которая становится заботой самого работника. Современная профессиональная карьера характеризуется как внешняя по отношению к предприятию, что приводит к нарастанию нестабильности, дисконтинуальности, в отличие от прошлого времени, когда она формировалась внутри предприятия (Сизова 2013: 194–213).

## **2. Феномен «прекаризации» в сфере труда и занятости и ее последствия**

Группа, названная прекариями, в большей степени структурируется в развитом обществе не вокруг работы, а посредством зон причастности. Три такие зоны, согласно Р. Кастелю (Кастель 2009: 462), описывают степень плотности социальных отношений или, в случае прекаризации, плотность профессиональных отношений (интеграции трудящихся). Их негарантированность выступает условием для «гибкой эксплуатации» и отчуждения или, согласно современному толкованию, вызывает прекаризацию труда и занятости (Bourdieu 1998). На нижнем уровне в таком зонировании располагаются длительно безработные лица. Для этой социально и культурно гетерогенной группы главной задачей является стабильная интеграция в трудовые отношения. Выше их стоит гомогенная группа собственно прекариев, чья занятость в течение длительного отрезка времени характеризуется как низкооплачиваемая, малопривлекательная и нестабильная. Их положение в большей степени зависит от социокультурных индивидуальных особенностей (возраст, пол, национальность, статус мигранта и т.д.), чем от типа занятости (например, нестандартной). На третьем уровне сосредоточена группа прекариев, сформированная из трудящихся, формально имеющих стабильную работу. Их положение обусловлено страхами потери рабочего места, что одновременно означает утрату статуса представителя среднего класса.

В исследованиях прекаризации сферы труда важным является вопрос о ее связи с атипичными формами труда и занятости. К. Дёрре выдвинул предположение о том, что происходит заметное смещение в трудовой интеграции населения через развитие новых форм труда и занятости (Dörre 2009: 9). Он выделяет два варианта интеграции населения через труд и занятость. Во-первых, по-прежнему важным для подавляющего числа людей является включение в типичные формы наемного труда с бессрочным контрактом и хорошей зарплатой (конвенциональная или защищенная интеграция). Но одновременно в процессе модернизации экономики и общества, реструктуризации наемного труда и выделении новых (гибких) форм занятости и трудовой деятельности возникает форма неконвенциональной трудовой интеграции. Вместо стабильного рабочего места и нормативных принципов назначения оплаты труда она предполагает высокую степень идентификации с содержанием труда, значительной интеграцией

в профессиональные и социальные сети на рабочем месте. К. Дёрре заключает, что сосуществование обоих вариантов интеграции означает конец неоспоримой гегемонии защищенного наемного труда в мире.

Таким образом, если связывать прекаризацию с нестандартными формами труда и занятости, то на фоне «проигравших» трудящихся, чья интеграция посредством работы характеризуется как негативная или затруднительная, выделяется группа, названная К. Дёрре «самоменеджерами». Они компенсируют издержки, связанные с включенностью в прекарную занятость, извлекаемыми материальными и культурными ресурсами. Для данной группы «выигрыш» прямо образуется за счет использования свободы в принятии решений относительно трудовой деятельности и ее организации. Если появляются проблемы, то они связаны не с условиями функционирования рынка и институциональными практиками трудовых отношений, а коренятся в самой структуре личности. Правда, отмечается, что иногда их стремление полностью управлять и нести личную ответственность за принимаемые в сфере труда решения принимает патологические формы (презентизм, трудоголизм, психические проблемы).

В целом устанавливается, что нестандартные (или атипичные) формы труда в настоящее время в большей степени связаны с развитием прекарности самого труда, а не статуса выполняемой работы. Так, одной из существенных проблем является выполнение так называемой неоплачиваемой реляционной работы — действий, связанных с обеспечением главной деятельности (например, забота о сетевых связях, контактах с клиентами, активность в рекламной области и др.). Подобная деятельность захватывает все больше личного времени и пространства и, как считает А. Горц, приводит к господству труда (Горц 2007).

Особый вид в гибких формах труда образует так называемый «темпоральный прекаритет». К. Дёрре приводит пример научной деятельности с отложенными привилегиями, которых большинство занятых либо не получают вовсе, либо только очень поздно (в конце научной карьеры). В текущий же момент труда работники оценивают свою ситуацию как неудовлетворительную, например, с материальной точки зрения. Часто поэтому работники научного труда осуществляют параллельную деятельность (например, в бизнесе), еще более сокращая свои возможности в области обретения желаемого статуса, дохода и занятости.

Наиболее негативным аспектом прекарности в труде и занятости является длительная дискриминация, при которой изначально прекарным является статус самой работы, которой становится в новых

условиях все больше. Лица, длительно включенные в подобные трудовые отношения, обременены материальными проблемами, испытывают дефицит признания и принадлежности к социальным связям, в чем они особо остро нуждаются для решения повседневных задач (Sizova 2011). При такой занятости, считает К. Дёрре, речь идет не только о жизненной незащищенности, а, прежде всего, о том, что при помощи работы между людьми возводится социальная дистанция, в результате которой «зоны общественной уязвимости/поражения» растагиваются на сферу труда и занятости (Dörre 2009: 15).

Однако не только отдельные лица, но и целые группы подвергаются прекаризации. Р. Кастель, прежде всего, к ним относит индустриальный рабочий класс, который в условиях углубления трансформации экономики не имеет будущего (Castel 2009: 32). Как правило, в современных зарубежных исследованиях он характеризуется абсолютно широко, по сравнению с классическими представлениями (которые, правда, в позднее индустриальное время уже не отображали социальную реальность). К рабочим причисляются все те, кто имеет низкую квалификацию и уровень образования, может быть занят на легко заменяемых рабочих местах, в том числе и в секторе услуг. Коллективная судьба этой широкой группы в высокой степени неопределенна, что в случае обострения проблем может привести к обратным реакциям с их стороны, также имеющим коллективное происхождение. Среди них возможны ресентименты (озлобление против воображаемого врага) в «простых кругах», выраженные, например, в действиях расистского или ксенофобского содержания против доступных групп населения (например, мигрантов).

П. Бурдьё указал на основные последствия, которые образует прекаризация труда и занятости для индивидов и общества. У тех, кто столкнулся с проблемами в мире труда сегодня, значительно сокращаются возможности по планированию будущего и на длительное время устанавливается субъективное восприятие социальной незащищенности (Bourdieu 1998: 100). В неразвитых странах, страдающих от низкооплачиваемой занятости и перманентно живущих под страхом безработицы в условиях отсутствия компетентной системы социальной защиты трудящихся, возникает новая «коллективная ментальность», являющаяся знаком современной эпохи и создающая основания для деморализации и демобилизации населения. Мобилизация, понимаемая П. Бурдьё как способность реализовать рациональные действия в экономике и в политике, возможна только в условиях, когда имеются

предпосылки для планирования будущего, когда люди обладают минимумом власти уже сегодня. Современных прекариев он называет «субпролетариями», которые не имеют даже минимума уверенности и защищенности в жизни, что, в свою очередь, является предпосылкой для надежд на изменение к лучшей жизни в будущем (или для построения рационального жизненного плана) (Bourdieu 2000: 109).

Подобное положение занятых П. Бурдьё описал на примере алжирского общества, в котором существует намного меньше возможностей для долгосрочного планирования жизни. В работе «Встречный огонь» П. Бурдьё указывает, что «в отличие от субпролетария, пролетарий обладает минимумом уверенности и гарантированности в настоящем; и это основная предпосылка к тому, что он вообще приходит к идее преобразования настоящего в будущее, на которое он возлагает надежду. Но, между прочим, он является всегда и тем, кому есть еще, что защищать и терять — свое изнуряющее и низкооплачиваемое рабочее место, и многие его черты поведения, описываемые иногда как слишком осторожные и консервативные, проистекают из этого страха свалиться вниз, снова скатиться в ряды субпролетариата» (Bourdieu 1998). Субпролетарии — это те, которые исповедуют крестьянскую мораль традиционного времени. Для них работа — это поддержание чувства собственного достоинства, они заняты в деятельности, которая не приносит им дохода, покрывающего жизненное существование (Bourdieu 2000: 75). В таких условиях они способны поддерживать только свое прошлое, тем самым отличаясь от пролетариев марксистского толка.

Поскольку работа становится редким благом, и ее необходимо сохранить любой ценой, несмотря на угрозу увольнения, то следствием становится «война всех против всех». В результате сокращаются ценности солидарности и человечности. Такую обстановку диктует не столько экономическая реальность, сколько она является продуктом политической воли. Например, фактом являются осмысленные действия работодателей (методы современного менеджмента), направленные на нагнетание обстановки нестабильности внутри предприятия, что приносит несомненный успех в деле по снижению издержек на труд. Подобного результата можно добиться и при помощи перманентных реструктуризаций предприятий или целых отраслей хозяйства, особенно тех, в которых слабы или отсутствуют рабочие организации. К. Дёрре к ним относит весь сектор «нематериального труда» (НКО, СМИ, культуру, образование и др.), а также весь малый и средний биз-

нес, или сектор услуг в целом, но считает при этом, что ожидаемые волнения в национальных системах организации труда, коллективных тарифных системах, институтах соучастия работников в управлении предприятием характерны только для современных высокоразвитых стран, что является главным социальным вопросом (антагонизмом) XXI века (Dörre 2009: 8, 19).

Таким образом, формирование прекариата является новой формой господства, основанной на психологии незащищенности и уязвимости массы подчиненных работников или тех, кто должен включиться в трудовые отношения, подталкивающих их к принятию новых форм эксплуатации. П. Бурдые постоянно сравнивает современный итог в развитии занятости с эпохой дикого капитализма в начале процесса индустриализации и указывает на распространение особо опасных механизмов разрушения способностей трудящихся к противодействию, которые одновременно стимулируют всеобщее подчинение и послушание. Особенно явно нарастают конфликты между группой тех, кто не работает или занимает самые уязвимые позиции в мире труда и теми, кто достиг лучшего положения. К. Дёрре, характеризуя это направление в последствиях прекаризации, обозначает его в качестве «постдемократической тенденции» (Dörre 2009: 17), при которой все силы уходят на борьбу с ежедневными заботами об обеспечении жизни, вместо того, чтобы использовать энергию на политическую, общественную или профсоюзную работу.

Однако К. Дёрре не считает, что дискриминируемая прекарность в форме образования группы субпролетариев, является следствием социального упадка и прогрессирующей дезинтеграции. Используя тезис о «парадоксе интеграции — дезинтеграции», он указывает на способность людей к постоянному развитию стратегии выживания: «Даже простое знание о том, что можно оказаться в таком положении, приводит к перманентной самоактивизации» (Dörre 2009: 16). Это происходит не часто на уровне первичной (главной) зоны труда и занятости. Основываясь на западном опыте, он приводит в пример молодежь, которая использует прекарный труд как трамплин для развития стабильной трудовой биографии, а также пожилых лиц, которые прагматично оценивают свои шансы и хватаются за любую работу, только чтобы избежать безработицы. Кроме того, женщины, включенные в сферу предоставления дешевых услуг, рассматривают свою трудовую деятельность часто как подработку или отвлечение от главной, домашней занятости. Сюда же К. Дёрре относит безработных, занятых в теневой

экономике и рассчитывающих в трудных жизненных ситуациях на помощь семьи, родственников и друзей. Таким образом, формируется зона вторичной интеграции в мир труда, которая частично является уже традиционной, а частично создается вновь.

Напротив, С. Паугам, создатель Евробарометра в области исследования труда и занятости, на основании данных 2001 года (Paugam 2009: 190) устанавливает, что способность к интеграции во многом зависит от типа занятости населения, который обеспечивается уровнем и объемом социальной поддержки в каждой конкретной модели социального государства. Такие условия занятости, как регулирование на рынке труда, возможности повышения квалификации, оплата труда, рабочее время, социальная защита, оказывают сильное влияние на способность к самореализации в труде населения. Характер самореализации зависит от типа трудящегося человека. Для «мастера» она будет означать возможность и желание применить собственные знания и способности для создания общественно полезных благ, достижение новых высот, самоуправление порученной работой, интересный труд. Для «экономического человека» самореализация будет означать удовлетворение оплатой труда и гордость ею, готовность работать в организации, заинтересованной в своих сотрудниках, желание сделать сверх порученного дела, чтобы послужить успеху своей фирмы. Для «социологического человека» в случае удовлетворительных условий занятости возможно достижение хороших отношений с коллегами и руководством предприятия. В ходе сравнения европейских стран, являющихся прототипом разных моделей социального государства, было выявлено, что худшие условия занятости существуют в «либеральном» государстве, в государствах «рейнского капитализма», в рудиментарных странах. Соответственно, в этих государствах и отмечаются большие проблемы в профессиональной и социальной интеграции трудящихся. Наоборот, в открытых, высокотехнологичных экономиках скандинавских стран у людей намного лучшее отношение к работе, существует более высокая степень удовлетворенности трудом, в этих странах намного меньшим является риск развития «дисквалифицированной интеграции». Таким образом, не проблемы экономики или ее фундаментальные трансформации, а система социально-политической поддержки труда и занятости играет решающую роль в поддержании высокого качества трудовой интеграции и в профилактике «болезни прекарности» труда и занятости в XXI веке.

### **3. Результаты исследования профессиональной интеграции трудоспособных в Нижнем Новгороде**

#### **Введение**

А.В. Шевчук говорит о современной (постиндустриальной) занятости как о той, которая доступна не для всех (Шевчук 2005:11). Работа и занятость в России проявляют себя в широком экономическом, политическом и социокультурном контекстах. Работа в постперестроечный период (в отличие от предыдущего времени) не сильно обуславливает статус, доход и образ жизни человека. К тому же сегодня практически отсутствует такая «современная» функция труда, как определение объема и возможности реализации гражданских прав. Наоборот, статус и объем прав являются средствами масштабной перегруппировки и перераспределения знаковой работы. Те, кто обладает низкими ресурсами, остаются на задворках этой борьбы за достойную занятость (Шевчук 2005: 14). Таким образом, в прекарную занятость, то есть ту, которая характеризуется низким формальным статусом, вовлекаются, прежде всего, низкоресурсные группы населения, притом что в первую очередь для них работа продолжает оставаться основным источником обеспечения жизнедеятельности, самореализации и условием воспроизводства новых поколений. Разбалансированная система труда и занятости в России ныне имеет множество проявлений «прекарности». Прежде всего, реализуемая экономически нестабильная занятость и уязвимость трудящегося в жизни являются двумя основными характеристиками для групп, называемых прекариатом (Голенкова, Голиусова 2013:6). Кроме того, отсутствие общих нормативных представлений о ценности и современной культуре труда, неопределенные и поверхностные вмешательства государства в систему разделения общественного труда (например, неудачная в целом апробация пилотных проектов по созданию патронатных семей в России), в трудовые отношения на рынке труда приводят к стигматизированному восприятию и дискриминации занятости во многих общественно релевантных сферах: в НКО, материнском труде, контрактной службе в армии, на производстве и т.д. Прекаризация трудящихся в России, в отличие от развитых стран, не рассматривается как старт в социально защищенную занятость, она объединяет тех, кто оказался неспособным интегрироваться в новых условиях.

## **Методы исследования**

В сентябре—декабре 2013 года состоялось социологическое исследование на тему «Проблемы трудовой интеграции трудоспособных граждан в г. Нижний Новгород». В ходе исследования было проведено 35 глубинных биографических интервью с трудоспособными лицами, методически причисленными к низкоресурсным группам, за исключением начинающих трудовую деятельность. Общее время интервью составило 70 часов. Выбор респондентов проводился целевым образом, решение о приглашении к интервью принимал интервьюер (студент) на основании заранее составленного задания, учитывающего пол, возраст, социальный и семейный статус, место проживания, образование, квалификацию, трудовой опыт и опыт безработицы, некоторые другие индикаторы. В итоге респондентами выступили мужчины и женщины в возрасте от 20 до 60 лет, проживающие в Нижнем Новгороде и области и характеризующиеся низкими ресурсами в указанных областях (за исключением образования, социального статуса и семейного положения). Интервью проводилось по заранее составленному модульному варианту гайда. Основной целью являлось выяснение причин и последствий проблем и неудач в трудовой интеграции, которые оказывают негативное влияние как на профессиональный статус трудоспособного человека, так и на его социальное положение в целом. С другой стороны, была сделана попытка выявить зависимость между профессиональными шансами и рисками современных работников и ресурсами, находящимися в их распоряжении. В интервью респондентам в свободной манере (с уточняющими вопросами, если была необходимость) предлагалось рассказать об опыте трудовой деятельности, мобильности и безработице (если таковая случалась), активности и действиях по поиску работы, опыте получения институциональной поддержки, трудовых отношениях на рабочем месте, включая опыт дискриминации, о семейном положении и социальном окружении. Отдельно интервьюерами задавались вопросы о готовности человека к изменениям, необходимым действиям для формирования успешной трудовой жизни. Многомерный анализ данных был осуществлен в программах *Lekta* и *Excel*. Участники опроса во время интервью осуществляли невключенное наблюдение, которое в отчетах анализировалось с точки зрения обстоятельств знакомства с интервьюируемым, условий, в которых проходило интервью, состояния и внешнего поведения респондента (Бурдые 2005). Совокупность полученных ре-

зультатов (анализ стенограмм + отчеты наблюдений) сопоставлялась с процессами, протекающими в стране и в регионе в течение всего промежутка времени, о котором шла речь в интервью.

### Результаты исследования и основные выводы

В качестве интервьюируемых выступили знакомые интервьюерам лица, либо доступ к ним был получен через посредничество знакомых, коллег, родственников и друзей студентов. Часть респондентов проживали в микрорайонах, которые еще в советские времена создавались для семей многочисленных трудящихся промышленных предприятий города (так называемых рабочих районах), другие — в центральной части (деловой, высокостатусной). Немногие из опрошенных оказались жителями областных поселений (чаще — малых городов). Их жилищные условия являлись самыми обыкновенными: подавляющее большинство имели собственные или съемные квартиры, в которых проживали в одиночку, со своей семьей, с родителями или делили квартиру с товарищами. Среди опрошенных было много одиночек, часть из них одиноко воспитывали детей, другие состояли в неофициальном партнерстве или в зарегистрированном браке.

Частично респонденты оказались социально «близки» студентам, проводившим опрос, что воспроизводило ситуацию доверия, способствовало развитию понятной коммуникации между ними: *«Встреча проходила в Сормовском районе, в кафе, которое расположено недалеко от call-центра, — места, которое нам обоим было известно, которое мы оба нашли без труда»*. Трудности студенты испытали при опросе возрастных работников. Такие респонденты вообще неохотно соглашались на интервью.

Среди опрошенных оказалась большая группа молодых трудоспособных лиц, которые, казалось бы, не должны иметь большого опыта трудовой деятельности (во многих случаях так и было). Однако попались лица, работающие долгое время, некоторые — практически с детского возраста (например, с 13 лет), часто неофициальным образом. Часть респондентов имели за плечами значительный трудовой опыт или относились к группе «пожилых работников». Образование респондентов варьировалось от полного среднего до нескольких высших. По сфере приложения труда, профессии наблюдалось значительное разнообразие. Опрошенные работали в разных отраслях экономики, на предприятиях разных форм собственности, некоторые

на момент интервью являлись официально зарегистрированными безработными или обозначившие себя таковыми.

В ходе контент-анализа было получено семь значимых факторов, на основании которых исследовалась прекаризации труда и занятости трудоспособных лиц в России.

### ***1. Отношение к труду***

Часто нынешние работники занимаются трудом, не имея для его выполнения нужного образования и квалификации. Это не снижает интерес к труду, поскольку приобретенные навыки оцениваются позитивно, хотя они являются едва ли пригодными для дальнейшей профессиональной карьеры. У тех, кто потратил много времени на образование, очень ценится работа по специальности. Ради такой работы люди нередко готовы отказаться от высокого заработка. Иногда в работе привлекают не трудовые обязанности, а интересная сама по себе сфера деятельности, где можно найти новых людей, общение (например, назывался рок-клуб). С другой стороны, выявляется разочарование трудом, его низкая оценка, что связывается с рутинностью и монотонностью трудового процесса, отсутствием творческого начала, простым в работе, трудностями в поиске работы. Особенно часто на это указывали молодые работники с высшим образованием.

Отношение к труду сильно различается. Часть работников высказывают убеждения, относящиеся к поведению «человека-мастера». Для них важно в труде приносить пользу, видеть достигнутый результат, улучшать жизнь людей. Другие проявляют черты «экономического человека», стремясь к лучшему заработку. Иногда мотивами достойного заработка является связь своего положения с мнением окружения: «не оказаться хуже других». Плохо то, что в этом случае трудящиеся не считают, что «достойный» труд или «труд не покладая рук» должен соответственно оплачиваться. Только в двух интервью работа и труд связывались с повышением профессионального статуса, что соответствует типу «социологического человека». Один из случаев касался работника, занимавшего на протяжении многих лет высокопоставленные должности в профессиональной сфере. Для него труд — это, прежде всего, признание его заслуг, достижений и планов другими, важным для него социальным окружением. Именно стремлением к профессиональному успеху в данной форме обусловлены были переходы на новые рабочие места, которые он называет «борьбой за должности».

## **2. Занятость и ее условия**

Многие из опрошенных лиц в течение своего трудового опыта меняли место работы. Некоторые из них это делают регулярно. Отношение к смене мест работы у респондентов оказалось неоднозначным: среди многочисленных работ выделялись те, которые обозначались «как серьезная работа», и все остальные, не имеющие, видимо, для респондентов особого значения и не оставившие в памяти особого следа. Назовем это движение «переходной занятостью» или «временной занятостью». На такие места респонденты устраивались в силу различных причин и увольнялись, как правило, добровольно, также по весьма разнообразным обстоятельствам (например, «работа мешала учебе», «было тяжело физически»).

В области требований к занятости выделяются ясные групповые различия. Для молодежи, которая стремится продолжить обучение, важна возможность совмещения работы с учебой. Часто они плавающий график труда и временную работу по интересам (но не разовую или краткосрочную) называют преимуществами занятости, а не недостатками. Объяснением является желание посредством опыта «искать себя» в мире труда. С другой стороны, профессиональная ориентация, сфера приложения труда и статус профессии для молодежи имеют меньшее значение, а малоквалифицированные трудоспособные молодые вообще о таком требовании в интервью не упоминают. Для того чтобы продвинуться вперед в трудовой интеграции, молодые люди готовы к существенным изменениям в жизни: переехать, поменять профессию, согласиться на работу, связанную с дальними разъездами, отказаться от вредных привычек. Для семейных работников переезд, плавающие графики (ночные смены), наоборот, нежелательны. С другой стороны, семейные люди готовы обучаться, пробовать себя в новых сферах деятельности.

Адаптация в новой занятости и рост запросов на нее являются положительным итогом развития в России. Но не все современные требования к занятости принимаются российскими работниками. Так, люди часто выражают негативное отношение к использованию в организации некоторых современных методов менеджмента. Среди прочих в интервью назывались корпоративный стиль управления, четкое разделение между временем труда и отдыха, жесткое соблюдение трудовой дисциплины и система контроля, непривычные праздники (например, тимбилдинг). Эти особенности современного труда иногда превышают значение дохода: люди склонны отказываться от такой

работы, даже если предлагается сравнительно высокий доход. Наоборот, большая ответственность за выполняемые задачи, собственное управление временем труда все чаще находит почитателей, особенно в лице молодежи. Интересно, что отношение к «ответственности» на рабочем месте в интервью было дифференцированным. Часто респонденты отказывались нести «материальную ответственность». Причиной являлось само «отношение к большим деньгам»: многие не считают себя компетентными в этом вопросе, у них для этого отсутствуют необходимые навыки. По-другому обстоит дело с такими умениями, как соблюдение сроков выполнения задания, достижение качества в работе, самоорганизация трудового процесса. Хотя работники проявляют готовность взять на себя большую ответственность за выполнение трудовых заданий, однако эта трудовая функция нуждается в настоящее время в обсуждении и регулировании. Так, далеко не все опрошенные приветствуют автоматическое и неоплаченное присоединение ответственности к своим трудовым обязанностям, сопротивляются таким нововведениям в организации.

Молодежи не чуждо включение в атипичную занятость (например, надомную работу), правда многие указывают на возникающие на этом пути барьеры: например, проблемы с самодисциплиной, что является важным условием этой формы занятости. Для всех иных возрастных групп трудоспособных в большей степени подходит стандартная форма труда, которую они связывают с формированием личной защищенности и стабильности. Еще «пожилые работницы» в своих предпочтениях ориентируются на интересы семьи. Это характерно не только для их нынешней трудовой ситуации, сколько является длительной (постоянной) установкой, так они корректировали свою занятость всегда, включая работу в советское время.

Общим для всех групп оказалось желание получать «достойный доход». Многие отказывались от предложений рабочего места именно по причине неудовлетворительного дохода. Существенным недостатком занятости люди считают задержки в выплате заработной платы, а также плохие физические условия труда (интерьер, частые выходы на улицу), что неоднократно акцентировалось опрошенными, что является печальным итогом нарушения базовых гарантий в 1990-е годы. Важной стороной труда является обеспечение процесса работодателем. Интересно, что работники требуют не только приемлемых физических условий труда, необходимых орудий труда, но и информационного обеспечения выполняемой работы. Для некоторых респондентов

особое значение имеет качество трудового коллектива, которое иногда даже является определяющим для трудоустройства или продолжения работы на предприятии.

Сильно востребован в современных условиях получаемый в ходе занятости трудовой опыт. Респонденты указывали на необходимость предъявить доказательства официального стажа работы при трудоустройстве и низкую привлекательность для работодателя практического (неподтвержденного) опыта работы.

В исследовании встретились трудоспособные лица, которые не смогли сформулировать свои требования по отношению к труду и занятости, возможным барьерам и препятствиям на пути поиска работы и интеграции в трудовую жизнь. Как правило, это молодежь, либо совсем не имеющая трудового опыта, либо возвратившаяся на рынок труда после значительного перерыва (например, время, проведенное в армии; время, отданное только учебе). Сложилось впечатление, что, невзирая на уровень образования (низкий, высокий), эти лица практически полностью лишены знаний о современной профессиональной жизни, не способны оценить свои силы, умения, не обладают информацией о ситуации на рынке труда. По этому параметру они оказываются даже в худшем положении, чем пожилые трудно нанимаемые работники или пенсионеры. Вероятно, их ждут серьезные проблемы как в трудоустройстве, так и в профессиональном становлении.

Неудачи в трудоустройстве оказываются тяжелым бременем для трудоспособного человека в любом возрасте и в любом социальном положении. Люди испытывают чувства отверженности, отчужденности, демонстрируют усталость от постоянных поисков работы. Как правило, в ходе интервью и при его анализе осознавалось, что человек воспринимает подобный отказ как «собственную вину», страдает его самооценка, возникает и развивается ощущение профессиональной непригодности. Гораздо легче неудачи воспринимаются молодежью. Частично это связано с их «размытыми» требованиями к занятости в силу возраста и начального периода трудовой интеграции. Если респондент часто менял работу, участники опроса (интервьюеры) были склонны также обвинять его в этих неудачах. Такая ситуация может свидетельствовать о стигматизированном отношении к «текучей» занятости в России, то есть способности трудящегося и его статус все еще оцениваются на основании времени, отработанного на одном месте. Не исключено, что подобное восприятие работника характерно и для российских работодателей, у которых хороший работник — это тот,

который долгое время занимает одно рабочее место. С учетом недостатков и проблем, возникающих в трудовых отношениях, в процессе занятости, о которых рассказывали респонденты во время интервью, и при критическом отношении многих к ценности труда и качеству занятости в России было странно наблюдать и воспринимать такую стигматизацию. Возможно, в стране на ценностном и нормативно-формальном уровне продолжает доминировать модель классической занятости индустриального времени.

### ***3. Трудовые отношения и их воздействие на профессиональную интеграцию***

Адаптация на рабочем месте происходит по-разному. Многие опрошенные указывают на оказание помощи со стороны коллектива. Но конфликты внутри трудовых коллективов являются неотъемлемой частью трудовых отношений в России. В основном упоминались конфликты с линейными руководителями, возникающие по поводу выполнения трудовых обязанностей. Инициаторами могли выступать непосредственные начальники, но чаще ими становились сами работники. Среди них встретились те, которые требовали соблюдения этических норм общения (это касалось как работников из «рабочей среды», так и высококвалифицированных работников). Те, кто выступает за соблюдение правил общения, характеризуются способностью пожертвовать трудовыми благами (например, готовы терпеть отказ в выплате премии). В настоящее время не только работодатели повышают требования к своим работникам, но и сами работники желают оценивать компетенции и трудовые способности руководителей. Часто та или иная оценка руководителя является условием развития мотивации к труду со стороны трудящихся: *«...начальник должен быть квалифицированным сотрудником, чтобы ни в коем случае не возникло сомнений в его компетенциях в рабочих вопросах — такие люди неизбежно вызывают уважение и заставляют с собой считаться»*.

Для русских чрезвычайно важны «человеческие отношения» по линии «руководитель—подчиненный», которые зачастую воспринимаются как неотъемлемая часть трудовых отношений. Такие отношения раскладываются занятыми на определенные компоненты. Так, респонденты указывают на важность «отсутствия любимчиков», «отделение частных интересов от профессиональных», «наличие дружеских отношений» (или, наоборот, «только деловых»), даже создание климата в трудовом коллективе, исключающего конкуренцию между

сотрудниками. Современные работники склоны приветствовать командный стиль работы и менее рады традиционным отношениям «начальник—подчиненный». Интересно, что некоторые связывают с этими аспектами «трудовых отношений» уровень производительности труда. Для тех, кто поддерживает прошлые ценности трудовых отношений (относящиеся к советскому времени), взаимодействие с руководством выстраивается по модели «начальник всегда прав». Работники в этом случае предпочитают «прогибаться», приспосабливаться, терпеть, и этими способами часто достигают нужной цели (хороших отношений, собственных потребностей на рабочем месте).

Важной темой конфликтов между работодателями и наемными работниками все еще остается невыплаченная или недоплаченная заработная плата, премии. Работники прямо говорят об «обмане» или жадности руководства. Нередко такие конфликты, при которых обе стороны занимают непримиримую позицию, приводят к увольнению работников, которые видят в данном акте единственный способ противодействия несправедливости. Жаль, что современные работники, часто имеющие одинаковые требования к работодателю, не стремятся самоорганизоваться и даже не рассматривают такой вариант (как это вытекает из исследования).

Отсутствие психологического комфорта в организации, действительно, заставляет человека равняться на других сотрудников, находящихся в сходном положении. Как было указано в теоретической части статьи, это не имеет ничего общего с солидарностью трудящихся, поскольку свидетельствует только о психических реакциях людей на неудобные условия труда, не приводящих к конкретным и активным совместным действиям. Поиск себе подобных просто собирает на предприятии группы «отверженных», «несчастливчиков» и т.д.: *«... коллеги бывают “друзьями по несчастью”... и это как-то объединяет людей, сплачивает их...»*

Однако в теме отношений с коллегами в ответах звучали, казалось бы, навсегда утерянные в России мотивы действительной трудовой солидарности. Так, для «простых» работников значительную роль на работе играет наличие «чувство локтя товарища». В иных случаях называются такие составляющие отношений, как доброжелательность, общительность, уважение, стремление помочь, дружеские отношения, помогающие работать. На этом фоне, правда, нередко возникают в организациях конфликты между самими коллегами. Они иногда носят неявный характер: «меня недолюбливали», «некоторые

мне не нравились», в других случаях — приводят к открытому противостоянию, причиной которого чаще всего является конкуренция между работниками. Особенно в компаниях нового типа присутствует высокая степень дистанцирования коллег по работе друг от друга: нежелание участвовать в общих мероприятиях, отсутствие контактов по нерабочим вопросам, равнодушие или предвзятое отношение по отношению к личности другого. В ситуации, когда в трудовом коллективе четко выделяется «ядро» (интегрированные работники) и «периферия», такое противостояние может привести к безосновательному исключению (вытеснению) «слабых» работников с предприятия. Такие работники и сами не стремятся адаптироваться в коллективе, занять в нем свое место, предпочитают самоустраниться от решения проблем: *«...мне кажется, не было смысла в этом, потому что я была там самая молодая, самая новенькая, недавно пришла, а они там годами уже работают...»*

Формальные требования к работникам (например, дисциплина) оценивается своеобразно. Многие соглашались с ее необходимостью, однако склонны устраивать себе поблажки время от времени (опаздывать) или привносить в трудовой процесс свое восприятие. Иногда работники считают, что дисциплинированность — это не такое уж и положительное качество работника, поскольку часто выражается в трудоголизме и обеднении себя в иных жизненных контекстах: *«...иногда можно делать себе какие-то поблажки. Например, если работник опоздает на работу пару раз или административный возьмет — в принципе ничего такого страшного в этом нет, просто себе я такого почему-то не позволяла».*

#### ***4. Влияние социального окружения, итогов социализации и наличных ресурсов на трудовую жизнь. Обратные реакции***

При переходе на новое место работы большое значение имеют накопления от доходов, полученных на предыдущей работе. Их исчерпание приводит к активизации в поиске новой работы, поскольку во многом опрошенные покрывают свои потребности за счет трудового дохода. Наличие трудоспособных родственников и их связей в мире труда не всегда помогает, так как, например, может не хватать квалификации, чтобы воспользоваться предложением работы со стороны друзей родственников, нередко присутствует нежелание связывать свою профессиональную жизнь с определенной сферой. Особенно часто подобная ситуация характерна для лиц, занимающих низкие

социальные позиции (выходцев из семей с низким образовательным капиталом и профессиональным статусом рабочих либо включенных в такое окружение). Они чаще обращаются в процессе поиска работы в институциональные сферы (центр занятости, сайты, предлагающие работу), которые не всегда способны адекватно реагировать на трудовые интересы и потребности. В частности, отмечается неэффективность службы занятости населения, которая предлагает вакансии с чрезвычайно низкими заработками. Предложение пройти обучение также не встречает отклика у обращающихся за помощью в ЦЗН.

С другой стороны, семья может быть значимой «подушкой безопасности» или «страховкой» в переходный период (от одной работы к другой), во время безработицы или при незначительных заработках, но не всегда. Некоторые рассматривают принятие материальной помощи от родительской семьи как крайнее возможное средство или переживают ее как «большой свой недостаток». Чаще помощь оказывают партнеры, супруги или стабильно работающие дети. Оказание помощи и ее размер во многом зависит от материального положения самой семьи («иногда денег хватает только на пропитание и проживание»), в меньшей степени — от установок на развитие самостоятельности каждого ее члена. Если семья материально хорошо обеспечена, она может выступать средством «отлучения» от профессиональной деятельности, особенно в случае молодежи или женщин, приспособленных в семье для выполнения роли домохозяйки. Проблемы в трудовой жизни могут испытывать и работники, которым необходимо учитывать в своих трудовых планах жизненные реалии семьи (*«дочь учится в школе, у нее здесь друзья; мама — пенсионерка... переезд был бы проблематичным»*).

Чрезмерное попечительство во многих смыслах (в материальном обеспечении, в выстраивании жизненных приоритетов) все еще характерно для российских внутрисемейных отношений, даже в случае уже совершеннолетних детей, которые тем самым накапливают инфантильность в жизни. Даже самостоятельная жизнь (в общежитии, на съемной квартире) не является в некоторых случаях серьезной помехой для родительского контроля. Одновременно разные ценности в отношении начального периода «взрослой жизни» между родителями и их детьми могут свидетельствовать о конфликте поколений в отношении понимания работы и занятости (Чилипенко 2013: 38–41). Эта проблема приобретает серьезное значение с точки зрения необходимости накапливать трудовой опыт для трудоустройства молодежи. Бывает, как показало интервью, активность в трудовой сфере падает,

когда после завершения образования у человека случаются первые неудачи (сокращение, увольнение, неудачное собеседование и пр.). Видимо, их легче переносить в момент, когда у человека присутствует «главное дело», отвлекающее его от концентрации на неудачах. Среди респондентов попался молодой человек, имеющий два высших образования, но с абсолютно пассивной трудовой установкой, он ищет работу прежде всего потому, что так хотят его родители, решившие, что пора наконец приучать сына к работе. Случай домохозяйек еще более проблематичен. После долгого перерыва в профессиональной жизни найти подходящую работу бывает чрезвычайно сложно, главным образом из-за потери трудовых навыков, уверенности в себе, в том, что как работница женщина может быть востребована. У таких людей существуют особые потребности в занятости: работа должна быть либо с самого начала успешной (как в случае молодого человека), либо не мешать домашней деятельности (у женщин).

Мотивацией семейной помощи в случае проблем на трудовом фронте может выступать семейная сплоченность. Семья оказывает не только материальную, но и моральную поддержку: *«Были такие моменты, когда только семья помогала выжить, чтобы не скатиться в депрессию глубокую, чтобы не потерять веру в себя»*. Правда, признательность чаще испытывают женщины, чем мужчины. В соответствии с традиционной моделью мужчины-кормильца они указывают на фрустрации, являющиеся следствием не только безработицы, неустойчивой занятости, отсутствия собственных материальных средств, но и из-за зависимости, в которую они попадают, принимая помощь близкого окружения: *«Для меня это некоторый дискомфорт. Никому не нравится жить за счет супруги. Нет, ну, может, кому-то и нравится, но мне — точно нет»*. С другой стороны, респонденты время от времени упоминали о конфликтах, которые происходят в семье, например, на почве безработицы одного из членов (чаще мужчины).

Большое значение имеет окружение с точки зрения развития у современного трудоспособного человек «социологического человека», то есть формирование установок, при которых работа и занятость рассматриваются «значимыми другими» как социально приемлемое состояние. Например, студентам бывает трудно «только учиться» в окружении, в котором все учатся и работают, или когда работающим является окружение безработного (*«все работают, а я сижу дома»*). Это заставляет человека чувствовать себя неуютно, стремиться включаться в трудовую деятельность, даже если нет экзи-

стенциальной потребности в ней. Иной аспект — сферы занятости окружения и положение в профессиональной иерархии. Как оказалось, собственные амбиции по поводу желаемой работы также ориентированы на «значимых других» — друзей и родственников. Если в окружении берутся за любую, даже низкоквалифицированную работу, вне зависимости от приобретенной специальности и уровня образования, такое положение постепенно превращается в норму для трудоспособного, который формирует схожие установки в своей профессиональной интеграции.

### **5. Влияние состояния экономики и рынка труда на занятость трудоспособных лиц**

Особенностью нынешнего рынка труда в России, судя по полученным данным, является масштабное пренебрежение трудовым законодательством. Это касается, прежде всего, частного сектора и организаций, в которых существует большая текучка и необходимо постоянно набирать сотрудников. Иногда «пренебрежение» законами превышает все допустимые границы: выяснилось, что на стройки принимают не только нелегальных мигрантов, но часто и в большом количестве подростков, которым можно мало платить и использовать их на неквалифицированных работах.

Респонденты указывают на законодательные нарушения и растягивание времени труда («выходные, отпуск не давали»). Особое беспокойство трудящихся связано с развитием мошенничества в сфере найма. Образуются фирмы, которые под предлогом трудоустройства пытаются выудить деньги из простодушных людей. Респонденты жаловались, что эта «деятельность» настолько широко распространена и используются настолько искусные методы манипуляции, что в результате серьезно затягивается процесс трудоустройства: *«...приходишь на собеседование, тебя тут же принимают на работу и просят внести залог. Или приходишь на собеседование, а это и не та организация, которая указана в объявлении, и там косметику продают какую-то».*

Огромное значение для профессиональной интеграции имеют формальные свидетельства, особенно об образовании или подтверждение возможности заниматься определенной деятельностью (например, у врачей). Но часто люди не могут подтвердить свои профессиональные знания и навыки, из-за чего возникают проблемы. С другой стороны, безработные, имеющие высшее образование, испытывают неудовлетворенность в связи с невостребованностью такого

специалиста на рынке труда, говорят «о потерянном на получение образования времени». Часть респондентов высказывают, наоборот, опасения по поводу трудоустройства из-за значительной конкуренции на рынке труда специалистов их профиля.

Институциональные формы, особенно в лице государственных служб занятости населения, не являются каналом поддержки в решении проблем профессиональной интеграции для лиц, нацеленных на поиск «достойной работы». Служба занятости может помочь только в случае потребности в «простой» работе. Для безработных она представляет собой в большей степени фонд по материальной поддержке, а также является инстанцией по поддержанию трудового стажа. Так было в 1990-е годы, и сейчас ситуация почти не изменилась. Частично поддержку в нестабильной профессиональной жизни оказывают работодатели, выплачивая неплохие компенсации в случае вынужденного увольнения работника. В этой связи отметим, что экономическое развитие и проблемы модернизации страны оказывают значимое влияние на трудовую жизнь граждан. Нередки среди опрошенных случаи увольнения из-за реструктуризации предприятий и сокращения кадров. Особенно досадно осознавать, что часть уволенных ценили свою деятельность и место работы, желали бы продолжать трудиться на своем поприще.

Особо следует отметить влияние произошедших в стране перемен на поколение людей, которые начинали работать в Советском Союзе, а пика трудовой жизни достигли в 1990-е годы. Опрошенные сетуют, что роль государства, экономические процессы, почти стихийный рынок труда оказали неизгладимое влияние на их идеалы, установки и профессиональное поведение. Многие потеряли веру в справедливость, в государственную защиту и гарантии, но и в себя тоже, в значение своего труда. Главное для этих работающих еще сегодня — любой ценой сохранить место работы, их мучает страх, усиленный воспоминаниями о «лихих» временах. Остаться без работы означает остаться без средств к существованию, они не хотят ничего менять, считают, что если что-то есть, то это уже успех. В процессе изменений экономики для многих бывших служащих в государственных учреждениях неудачным оказался переход в коммерческие организации. Причиной часто оказывались неудовлетворительные заработки в госорганизациях. Однако и коммерческая деятельность также не принесла особого успеха.

За одним исключением все опрошенные «тяготели» к труду по найму. Ведение бизнеса, открытие собственного дела не является целью современных работников. Это мероприятие считается в России весьма дорогостоящим, требует разнообразных навыков и умений, сильного характера, способности идти на риск в ситуации, когда перспективы не ясны. Кроме того, рынок существует в условиях высокой степени монополизации и концентрации капиталов, банковские ссуды и кредиты не стимулируют вложение средств, а законодательство не защищает от произвола властей и разгула коррупции.

### **6. Безработица и ее последствия**

Безработица далеко не всегда в России рассматривается как тяжелая жизненная ситуация, поскольку работа (в больших городах) в целом не является таким уж «редким благом», как на Западе, особенно для тех, кто довольствуется деятельностью, не связанной с высокой квалификацией и статусом. Молодежь использует время безработицы для решения жизненных проблем (среди таких проблем некоторые молодые люди называли пошатнувшееся здоровье!) или для активного досуга, иных занятий и хобби. Для женщин любого возраста характерно использование образовавшегося времени для семейной деятельности: *«Некоторые считают, что домохозяйка — это тоже работа, и правда работа, особенно если есть маленькие дети в семье»*. В подобных случаях (а также во время учебы) трудовая деятельность рассматривается даже как существенная помеха: наблюдались случаи, когда молодые работники добровольно увольнялись для решения дел личного характера. Однако практически все опрошенные уверены, что долгое время в таком положении находиться невозможно, поскольку необходимы средства для жизни либо работа рассматривается *«как фундамент под ногами, основа жизни»*, как условие независимости (*«не сидеть у родителей на шее»*), как необходимость достижения одобряемой позиции (*«все работают, а я сижу дома»*) и как причастность к жизни. Если необходимо потянуть время или не находится требуемой работы, многие склонны нелегально подрабатывать, и часто в сфере нестандартной занятости (например, в сети Интернет, в сфере фриланса), при этом извлекаемые доходы оказывались настолько незначительными, что подобные приработки не расценивались респондентами в качестве основного источника дохода. Трудоспособные лица пожилого возраста, имеющие, как правило, менее значительное образование, чем современная безработная молодежь, готовы хвататься за любые

«подвернувшиеся» работы. Это указывает на тенденцию «гибкой профессиональной интеграции», наиболее характерной для особо уязвимой на современном рынке труда рабочей силы.

Во время безработицы существенно ухудшается качество жизни. Безработные указывают, что приходится отказываться от привычных вещей, ограничивать себя в питании, развлечениях, откладывать на неопределенное время планы, например создание собственной семьи, рождение детей. Они испытывают чувства неудобства перед родственниками. Безработица чаще переживается в России как «моральный изъян», нежели как проблема жизненного обеспечения, например так: *«Безработица немного стыдит, неудобно как-то, когда все работают, а я дома сижу»*. В этом отношении характерно, что нарастает пессимизм в возможности найти «идеальное» рабочее место, неверие в собственные способности, безработные испытывают страх перед собеседованием. Такие эмоции особенно характерны для лиц, длительное время остающихся без работы.

### ***7. Стабильность в жизни трудящихся и отношение к будущему профессиональной интеграции***

Текущие жизненные проблемы и профессиональные трудности не рассматриваются молодыми работниками как угроза для будущей профессиональной и личной жизни. Можно сказать, что молодые смотрят в будущее с высокой степенью оптимизма, уже очень рано выстраивают планы профессионального развития, прагматично оценивают на этом пути различные барьеры и препятствия. Все остальные стремятся скорее реализовать свои специфические интересы в сфере труда и занятости, связанные с жизненной ситуацией, имеющимся трудовым опытом, специальностью, положением на рынке труда.

С другой стороны, неудачи и проблемы в профессиональном плане, переходы и поиски работы в значительной степени повышают ценность получения стабильной и полноценной работы для современного российского трудящегося. Некоторые респонденты не находят даже разницы между стабильной работой и стабильной жизнью. Для них это одно и то же: *«...найду работу, выйду замуж, рожу ребенка»*. Часть трудящихся с проблематичной трудовой интеграцией испытывают ее последствия в своей личной жизни, на состоянии здоровья: *«Тяжелая, морально негативная трудовая деятельность нервирует, была такая работа, что я была взвинчена, стала паникером и заработала бессонницу, гастрит»*. Это заставляет их концентрироваться на проблемах борь-

бы за существование, снижать свои требования относительно работы (худшие физические условия, меньший доход, наличие переработок). Особенно уязвимыми оказываются лица в состоянии длительной безработицы, у которых пропадает ощущение нужности, востребованности: «...когда работаешь, настроение меняется, становится лучше, ощущаешь себя по-другому...»

В целом получение стабильной работы для всех является пределом желаемого представления о профессиональной жизни. Правда, стабильность чаще связывается с такими характеристиками, как длительность времени труда на одном месте, интерес к труду, хороший заработок. Менее ясными в этом отношении бывают представления о графике и месте работы, объеме трудовых заданий и способе оплаты труда, трудовых отношениях на рабочем месте. Последние, скорее всего, и составляют наиболее динамичный сегмент изменений в направлении постиндустриальной организации труда в стране.

### **Заключение**

На основе теоретических разработок западных исследователей и авторского прикладного исследования попытаемся дать определение феномену «прекаритета» и обобщить содержание тенденций и особенностей прекаризации в трудовой сфере в России.

Прекаритет — это явление насильственного нагнетания социальной нестабильности и незащищенности в жизни трудящихся масс в широком смысле, которое в крайнем варианте (на пике возможностей) способно расколоть общественный организм посредством отказа в общественном признании (через механизмы селекции на рынке труда и в трудовых отношениях) части трудоспособного населения, определенной в качестве бесполезной в условиях постиндустриальной трансформации экономики и общества.

Прекаризацией в этом случае назовем процессы коррозии (дестабилизации) назначения труда в обществе и одновременно системы защищенной занятости, возникшей в индустриальное время, вследствие чего нагнетаются проблемы профессиональной интеграции, индивидуального/семейного существования работников и общественной мобилизации, угрожающие социальной сплоченности и планомерному развитию современного общества.

В России значение индустриальных отношений занятости до сих пор себя не исчерпало. Однако труд и занятость неуклонно

сегментируются, вызывая броуновское движение в системе профессиональной интеграции. Если в постиндустриальных странах, в которых происходит жесткая ломка организации труда и существенное снижение эффективности социального государства, развивается прекариат в контексте новых патологических форм профессиональной интеграции, то в России, в условиях переходной экономики и неуспешных практик модернизации, скорее намечается кризис профессиональной интеграции (по крайней мере, в определенных кругах трудоспособных граждан). Он связан как с общей неудовлетворенностью работой, так и с распространением незащищенной занятости. Но высокая степень включенности в неформальную экономику или обеспечение за счет семьи указывают на положение ущемленных трудящихся в качестве «интегрированных бедных», что характерно для невысоко развитых стран, и одновременно на широкое применение в стихийных условиях стратегий вторичной профессиональной интеграции. Случаи постиндустриальной «дисквалифицированной бедности», которая может в нестабильной экономике затронуть любого, связаны с интенсивным внедрением в России «сверху» новой организации и методов труда. В итоге развивается специфический российский прекариат, трудовая активность которого во многом соответствует индустриальным типам «мастерового» и «экономического человека», но результаты этой деятельности скорее сопоставимы с положением «субпролетария». Для развития нового, социологического типа работника (удовлетворение трудом связано с признанием его другими) и неконвенциональной профессиональной интеграции в российской системе занятости, на рынке труда и в экономике еще не сложилось условий, и соответственно, не сформировалась (активная, ответственная, гибкая и пр.) «культура труда», хотя со стороны трудящихся выявляется высокая степень потребности в подобных инновациях.

### Источники

- Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну: пер. с нем. М.: Прогресс-Традиция, 2000.
- Бурдые П. Страдания мира, или Новые отверженные // Восток: альманах. № 1/2 (25/26). 2005. URL: [http://www.situation.ru/app/j\\_art\\_816.htm](http://www.situation.ru/app/j_art_816.htm)

- Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая наука и социальная практика. № 3. 2013. С. 5–15.
- Горц А. Знание, стоимость и капитал. К критике экономики знаний // Логос: философско-литературный журнал. 2007. № 4 (61). URL: <http://www.lawfirm.ru/article/index.php?id=292>
- Кастель П. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. СПб.: Алетейя, 2009.
- Сизова И.Л. «Новое отцовство» в свете традиций и инноваций семейной политики в Европе // Журнал социологии и социальной антропологии. Т. XV. № 1 (60). С. 86–103.
- Сизова И.Л. Проблема уязвимости в социально-трудовых отношениях // Гуманитарии в XXI веке / под общ. ред. З.Х. Саралиевой. В 2 т. Т. 2. Н. Новгород: НИСОЦ, 2013. С. 193–199.
- Сизова И.Л. Уязвимые группы на современном рынке труда // Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России: сб. науч. ст. / отв. ред. В.А. Ядов. Самара, 2013. С. 194–213.
- Чилипенко Ю.Ю. Три поколения российских работников: особенности включения в трудовую деятельность // Человек и труд. 2013. № 11–12. С. 38–41.
- Шевчук А.В. О будущем труда и о будущем без труда (футурологические дискуссии) // Экономическая социология. 2005. Т. 6. № 3. С. 11–25.
- Bourdieu P. Prekarität ist überall // Bourdieu P. Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz: UVK, 1998.
- Bourdieu P. Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz: UVK, 1998.
- Bourdieu P. Die zwei Gesichter der Arbeit. Interdependenzen von Zeit- und Wirtschaftsstrukturen am Beispiel einer Ethnologie der algerischen Übergangsgesellschaft, Konstanz, 2000.
- Castel R. Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit // Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts / R. Castel, K. Dörre (Hrsg.). Frankfurt a. M.; New York, 2009.
- Castel R. Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums. Hamburg 2011.
- Castel R., Dörre K. (Hg.) Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a. M.; New York, 2009.
- Dörre K. Prekarität — Zentrum der sozialen Frage im 21. Jahrhundert. URL: [www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de)
- Jürgens K. Prekäres Leben // WSI—Mitteilungen. 8/2011. S. 379–385.
- Paugam S. Die Herausforderung der organischen Solidarität durch die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung // Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts / R. Castel, K. Dörre (Hg.). Frankfurt a. M.; New York, 2009. S. 175–196.

Profile prekärer Arbeit — Arbeitspolitik von unten (Eine Einleitung) // Gute Arbeit. Jahrbuch der ver. di-Initiative GUTE ARBEIT — 2014. S. 15–21.

*Sizova I.* Soziale Unterstützung für Arbeitsuchende mit besonderen Hemmnissen: Anwendung der europäischen Erfahrung in Russland: доклад на конференции «Система социальной работы», проект Темпус. Германия, Зиген, ноябрь 2011 г.

The Decent Work concept / International Labor Organisation, 2008. URL: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-en/index.htm>