

Ж. Т. Тощенко¹, Р. И. Анисимов²

ПРЕКАРНЫЙ ТРУД В РОССИИ: СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ³

Выполнен анализ нестабильных, неустойчивых трудовых отношений в России. Работники, вовлеченные в эти отношения, определяются как прекариат. К ним относятся работники: а) занятые на неформальной работе – не имеющие трудовых договоров; б) имеющие краткосрочные договора (до одного года); в) вовлеченные в сезонную и эпизодическую занятость; г) имеющие неполную занятость; д) согласившиеся трудиться на условиях заемного труда. Сделана попытка подсчитать количество наемных работников, занятых прекарным трудом, на основе данных Росстата, Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE), всероссийского социологического опроса о прекарном труде, организованного РГГУ в 2018 г. Полученные данные свидетельствуют о широкой распространенности прекарных слоев в России, а их рост является устойчивой тенденцией в развитии современных трудовых отношений. Выявлены основные характерные черты всех этих групп, показано их влияние на экономическую и социально-политическую жизнь России.

Ключевые слова: прекариат, прекарный труд, неформальная занятость, сезонная и фрагментарная занятость, неполная занятость, заемный труд.

УДК 330.352

На протяжении последних 20..30 лет трудовые отношения подвергаются «коррозии». Получает распространение практика найма персонала без оформления трудового договора, растет краткосрочная занятость, работа на неполный рабочий день, а также фрагментарная и эпизодическая занятость. Эти явления говорят об ухудшении социально-экономического статуса наемного работника, ущемляют его трудовые права и уменьшают гарантии, делают нестабильным его положение на рынке труда.

Изменения на рынке труда не остались незамеченными в мировой и отечественной науке. Рост нестабильности в трудовой сфере наиболее полно отражен в исследовании британского социолога Г. Стэндинга [14], который сформулировал основные положения об этих слоях как о будущем опасном классе. В его концепции прекариат определяется через отрицание у этого класса позитивных характеристик, присущих другим участникам трудовых отношений. По его характеристике, прекариат лишен бессрочных договоров, узаконенного рабочего дня, социальных гарантий и прав, стабильно-

¹ Жан Терентьевич Тощенко, научный руководитель социологического факультета Российского государственного гуманитарного университета, главный научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН, член-корреспондент РАН, д-р филос. наук, профессор.

² Роман Иванович Анисимов, доцент кафедры теории и истории социологии Российского государственного гуманитарного университета, канд. социол. наук.

³ Статья выполнена при поддержке гранта РНФ № 18-18-00024.

го положения на рынке труда и т. д., т. е. того, чем обладают другие социально-трудовые группы.

В трудах российских ученых [1, 2, 4, 8, 9, 15, 16] и др. выполнен анализ нестабильных трудовых отношений, присущих отечественному рынку труда в начале XXI в. Эти отношения трактуются не как исключение, а как новая норма, как социальный факт, т. е. они воспроизводятся и «нормальны» в том смысле, какой Дюркгейм вкладывал в понятие «норма», а не являются исключением и курьезом. Поэтому, если существование прекариата является социальным фактом, то прежде всего необходимо выявить и точнее охарактеризовать группы работников, которые относятся к прекарным слоям в российском обществе.

Определение и типология прекариата

Г. Стэндинг, вводя понятие прекариат, образует его от двух слов: precarious (англ. – нестабильный, неустойчивый) и пролетариат [14, с. 20]. Разделяя его подход, мы полагаем, что акцент только на нестабильности ведет к упрощению проблемы: немаловажное значение имеет тот факт, что прекариату присущи черты, которыми в свое время обладал пролетариат: высокий уровень эксплуатации и самоэксплуатации, отсутствие социальных гарантий и постепенно вызревающая готовность к борьбе за свои права. При этом, если к пролетариату относились только наемные работники (в основном промышленного труда), то прекариат комплектуется из всех без исключения профессиональных групп и слоев общества. Причем рост этих групп неустойчивых трудовых отношений продолжается достаточно интенсивно практически во всех странах мира. Отметим, что для предпринимателей нестабильные трудовые отношения выгодны – они позволяют снижать издержки, экономить на оплате труда, уходить от обязательств, заложенных в законах о труде. Что касается наемных работников, то эти нестандартные трудовые отношения вынуждают их или затрачивать больше труда для поддержания привычного уровня жизни, или снижать уровень потребления. В любом случае нивелируются или существенно ограничиваются их социально-трудовые права и гарантии.

На наш взгляд, наиболее точное содержание этого понятия дано в определении: «Прекариат – это формирующийся класс, который, с одной стороны, олицетворяет социальные слои, обладающие профессиональными знаниями, квалификацией, опытом и стремящиеся построить рациональные взаимосвязи с обществом и государством, с другой стороны – это быстро растущий слой работников нестабильного социального положения с неопределенной, флексибильной (гибкой) степенью занятости, с неустойчивыми формами распределения прибавочного продукта и произвольной оплатой труда. Они полностью или частично лишены доступа к социально-правовым гарантиям и к средствам социальной защиты и, как следствие, не видят удовлетворяющих их перспектив гражданской (публичной) и личной (приватной) жизни» [15, с. 81]. В основу определения прекариата положена нестабильная занятость наемных работников независимо от сферы экономики и/или культуры, в которых они трудятся. Главное – что нестабильные трудовые отношения у этих работников *постоянны*. Это дает право утверждать, что мы имеем дело с устойчивыми социальными слоями и группами, воспроизводимыми и растущими в процессе дальнейшего современного развития. Таким образом, под прекариатом мы понимаем *наемных работников с постоянными нестабильными трудовыми отношениями*.

Уточним, что XX в. внес коррективы в марксистский анализ: ключевым фактором стратифицирования общества является не наличие/отсутствие собственности на средства производства, а контроль над средствами производства. Поэтому эксплуатация наемного труда в равной степени присуща частным и государственным компаниям и может осуществляться формально наемными работниками, но фактически теми же капиталистами, так как они выполняют основную функцию предприятия или организации в капиталистическом обществе – извлечение прибыли (подробнее о концепциях, посвященных анализу функционирования капиталистических обществ в XX в., см.: [10, с. 81–127]).

Прекариат неоднороден, он различается по видам нестабильных трудовых отношений. На наш взгляд, следует выделить его виды и занятые этими видами труда группы наемных работников.

Сначала ответим на вопрос: какое количество населения Российской Федерации занято прекарным трудом и соответственно является прекариатом? Российские исследователи по-разному подходят к определению прекаризованной занятости и количества прекаризованных работников и поэтому получают разные данные о численности данной группы. Так, В. Н. Бобков полагает, что 85 % наемных работников так или иначе имеют признаки неустойчивости [1, с. 25], О. И. Шкаратан 27 % работающего населения России относит к прекариату [16, с. 109].

Мы используем для подсчетов следующую градацию этих социальных групп. Прежде всего – это *неформально трудоустроенные работники* (работающие на основе устной договоренности); далее следуют *работники, имеющие временную и неполную занятость* (сюда относятся работники, имеющие неполную занятость, недозанятость, а также дополнительную занятость – сверхзанятость); следующая группа – *работники, имеющие сезонную и фрагментарную занятость*; следом идет *заемный труд*.

Иначе говоря, прекариат состоит из разных групп наемных работников. Проблема анализа данной группы осложняется тем, что существует несколько критериев отнесения трудовых отношений к нестабильным (прекарным). Один из них – форма договора и сверхзанятость (например, срочный договор и наличие дополнительной работы). Поэтому одни и те же люди могут входить в прекариат по разным основаниям, что может привести к искажению количественных показателей. Следующая существенная проблема, осложняющая анализ прекарных слоев населения, – незнание наемными работниками условий собственного найма и какими типами договоров регулируются их отношения с работодателями. Третьей проблемой, затрудняющей анализ этого феномена, является сознательное искажение информантом собственного статуса и статуса наемных работников из-за боязни официальной регистрации и налогового бремени.

Наш анализ распространенности прекарного труда построен на типологии, приведенной выше, что позволяет, пользуясь доступными источниками, подсчитать приблизительную численность людей, занятых прекарным трудом. В то же время мы встречаемся с различными уровнями прекарности, так как у разных индивидов может быть от 2–3 до 12 показателей (признаков) прекарности, и они будут входить в разные группы (например, работающий по срочному договору на неполную ставку), что для нас стало главной задачей, позволяющей выявить уровень распространенности прекарного труда. Решению этой задачи способствовало сопоставление данных Росстата [11, 13], результатов мониторинга экономического положения и здоровья населения [12] и результатов Всероссийского опроса трудоспособного населения, органи-

зованного социологическим факультетом РГГУ в 2018 г. в рамках всероссийского исследования⁴.

Опыт анализа различных прекарных слоев

Первой группой в предложенной классификации являются *неформально трудоустроенные наемные работники*. Эта группа в наибольшей степени ущемлена в своих социальных и трудовых правах, а нестабильность социально-трудовых отношений у этой группы распространена в наивысшей степени. Трудовые отношения с работодателем регламентируются только на основе устной договоренности и зависят от мировоззренческих и моральных установок нанимателя (табл. 1).

Из полученных данных видно, что от 2 500 до 10 500 человек работают без трудового договора.

Вторая группа прекариата – *это работники с нестандартной, специфической занятостью*, которая прежде всего определяется рабочим временем и временем контракта. Сюда относятся:

1. Работники, имеющие временную занятость (заключившие срочный договор до одного года или на период выполнения конкретного объема работ).

2. Работники, имеющие неполную занятость, которая осуществляется в двух основных вариантах. В первом – к неполностью занятым относят работников, обычная продолжительность рабочего времени которых меньше нормативной величины (как правило, до 30 рабочих часов в неделю – малозанятые); во втором – тех, кто (не) имеет трудовые контракты на неполное рабочее время.

Таблица 1

Количество неформально трудоустроенных наемных работников в России

Категория	Росстат, 2017 г.	RLMS-HSE, 26 волна, 2017 г.	ПТ-2018
Работающие без оформления трудового договора (на основе устного договора), %	3,6	8	14,5
Экстраполяция на всех работающих россиян, тыс. чел.	2 629	5 771	10 461

Источники: [11, 12] и П-2018.

⁴ Социологическое исследование «Всероссийский опрос трудоспособного населения». Метод – персональное интервью. Выборка многоступенчатая – районированная с квотным отбором респондентов на последней ступени. Сроки проведения исследования: июнь–июль 2018 г., объем выборочной совокупности – 1200 человек. Далее в статье данные этого исследования будут обозначены П-2018.

3. Работники, имеющие недозанятость – трудятся меньше обычного времени по не зависящим от них причинам (отпуска по инициативе работодателей, вынужденные переводы на сокращенный график работы, отсутствие клиентов или заказов и т. д.); эту группу иногда относят к категории скрытой неполной занятости или скрытой безработицы.

4. Сверхзанятые – работники, продолжительность рабочего времени которых больше определенной пороговой величины (обычно свыше 40 рабочих часов в неделю), которая нередко практикуется как в условиях формальной, так и неформальной занятости [15, с. 104–105].

К первой подгруппе (*работающие по договорам на определенный срок*), по данным Росстата, в 2017 г. в России относилось 2 310 тыс. человек (3,4 % от всех работающих по найму). К работникам по договорам на выполнение определенного объема работ или оказание услуг, относились 593 тыс. человек (0,9 % наемных работников) [11]. К сожалению, срок договора Росстат не учитывает, поэтому здесь представлены общие данные по количеству срочных договоров. По результатам нашего исследования, по договорам работают менее года 4,9 % всех опрошенных. Если экстраполировать эти данные на все занятое население России (72 142 тыс. человек в 2017 г.), то получается, что по договорам такого типа работает 3 535 тыс. человек. Всего же по договорам на определенный срок, по результатам нашего исследования, работает каждый третий россиянин (28,2 % – П-2018), или 20 344 тыс. человек.

Вторая подгруппа – работники, имеющие неполную занятость (*работающие меньше 30 часов (включительно) в неделю*). Иногда такая занятость построена с согласия или по инициативе работников (например, матери малолетних детей), но чаще – по предложению работодателей, сокращающих таким образом издержки на рабочую силу, что особенно актуально в условиях кризиса и падения спроса на продукцию. Однако в этом случае хотя бы формально соблюдается видимость обоюдного решения данного использования рабочей силы. В работе на условиях неполной занятости, на наш взгляд, проявляется российская специфика адаптации к кризису. Если на Западе в условиях кризиса количество рабочих мест сокращается, и уволенные работники обращаются в службы социального обеспечения (защиты), становясь зарегистрированными безработными, то в России предпочитают не увольнять работников, а переводить их на неполный рабочий день, нередко вынуждая подписывать дополнительные условия, «добровольное» согласие на перевод на худшие условия труда. На условиях неполной занятости в России работают свыше 3 млн человек (табл. 2). При этом официально оформлены на неполный рабочий день по соглашению между работником и работодателем, по данным Росстата, всего 782 тыс. человек [13].

Третья подгруппа – *недозанятые* работники. Сюда входят люди, вынужденные работать нестандартное количество времени по объективным (не зависящим от них) причинам. По данным Росстата, в 2016 г. 127,7 тыс. человек работали неполное время по инициативе работодателей; 197,8 тысяч находились в простое по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника [13]. По данным RLMS-HSE, 2,1 % опрошенных утвердительно ответили на вопрос: «В течение последних 12 месяцев Вас отправляла администрация в вынужденный неоплачиваемый отпуск?». Если экстраполировать эти данные на все работающее население России, то получится 1 515 тыс. человек, находившихся в неоплачиваемом отпуске не по собственной воле.

Четвертая подгруппа – *сверхзанятые*. Эта компонента прекарного труда также имеет две разновидности. Первая – сверхурочная работа на основном месте труда.

Таблица 2

Количество работников с неполной занятостью

Источники	Росстат Работающие до 30 часов в неде- лю, 2017 г. [11]	RLMS-HSE «Сколько в среднем продолжается Ваш обычный рабочий день на этой работе?» (брались только варианты ответов от 1 до 5 часов включительно), 26 волна, 2017 г., валидный % [12]
%	4,7	4,1
Экстраполяция на всех работающих россиян, тыс. чел.	3 333	2 958

Она, как правило, неоплачиваемая, так как составляется такой план, который работник не может выполнить в стандартные сроки, или работника помимо его основной деятельности принуждают выполнять работу, не предусмотренную его должностными инструкциями. Все это ведет к фактическим переработкам по основному месту работы. Вторая разновидность сверхзанятости – дополнительная или вторая работа, которую самоинициативно берет на себя работник. Основной причиной дополнительной работы является недостаток финансовых средств, получаемых работником в результате трудовой деятельности на основной работе. По полученным данным, сверхурочной работой в России занимаются от 4 500 до 47 000 тыс. человек (табл. 3).

Мы отдаем себе отчет, что некоторые виды работ подразумевают рабочий график свыше 8 часов, поэтому, возможно, часть людей, его имеющих, попала в эти показатели, которые свидетельствуют, что стандартное рабочее время превратилось в фикцию. Если по данным RLMS, 34,4 % работают 9 часов и выше, а по нашим данным – 65,8 %, то получается, что в России очень сложно найти человека, работающего 8 часов в день. Мы предполагаем, что здесь налицо: а) ненормированный рабочий день; б) неоплачиваемый труд на основном месте работы, что, возможно, ведет к расхождению с официальной статистикой. Работодатели сдают в Росстат те данные о своих работниках, которые подтверждены документально, по ним получается, что только 6 % работают сверхурочно (им и оплачиваются сверхурочные). Фактически же работники работают больше, но это никак не фиксируется, поэтому и не оплачивается, что также является признаком прекарного труда.

Дополнительной занятостью, по результатам разных исследований, занимаются от 1 600 до 35 782 тыс. человек (табл. 4). Дополнительная занятость, за редким исключением, является компенсаторным механизмом адаптации населения к неустойчивому и негарантированному состоянию на основном месте работы. Конечно, низкий заработок еще не свидетельствует о нестабильном положении человека на основном месте работе, но рождает у него неуверенность в завтрашнем дне, что является признаком ограниченных возможностей и потребностей человека. Поэтому люди вынуждены искать дополнительное место работы, пытаясь таким образом преодолеть неуверен-

Таблица 3

Количество занятых сверхурочной работой в России

Источники	Росстат. Сверхзанятость – работа 41 (и выше) часов в неделю, 2017 г. [11]	RLMS-HSE. «Сколько в среднем продолжается Ваш обычный рабочий день на этой работе?» (бра- лись только варианты ответов от 9 часов и выше), 26 волна, 2017 г., валидный % [12]	ПТ- 2018, «Приходилось ли Вам ежедневно работать более 8 часов?»
%	6	34,4	Да, постоянно – 25,9
			Да, иногда – 39,9
			Всего – 65,8
Экстраполя- ция на всех работающих россиян, тыс. чел.	4 350	24 817	Да, постоянно – 18 685
			Да, иногда – 28 785
			Всего – 47 469

Таблица 4

Дополнительная работа

Источники	Росстат. Имеют две и более работ, 2017 г. [11]	RLMS-HSE. «У Вас есть еще какая-нибудь работа?» Вариант ответа «Да», 26 волна, 2017 г. [12]	ПТ-2018. «Приходится ли Вам для увеличения своего заработка работать дополнительно к основной работе и подрабатывать на стороне?»
%	2,3	3,7	Приходится регулярно – 16,8
			Приходится, но не регулярно – 32,8
			Всего – 49,6
Экстраполя- ция на всех работающих россиян, тыс. чел.	1 625	2 669	Приходится регулярно – 12 120
			Приходится, но не регулярно – 23 663
			Всего – 35 782

ность и обеспечить себе приемлемый уровень жизни. Полизанятость позволяет это сделать, но только за счет повышения самоэксплуатации работника.

Следующую группу работников, занятых прекарным трудом, составляют *работники, имеющие сезонную и фрагментарную занятость*. Как правило, они работают без оформления трудовых отношений. Они не трудятся постоянно и соответственно имеют иррегулярную оплату труда – от случая к случаю. Они не имеют постоянного места работы и не идентифицируют себя как работники, но в то же время не являются безработными. Информации по этой группе работников очень мало, их можно вычислить лишь по косвенным признакам. Если исходить из данных Росстата, то, на наш взгляд, эти работники представлены в группе «лица, не входящие в состав рабочей силы». Это – «лица в возрасте 15...72 лет, которые не являются занятыми экономической деятельностью или безработными в течение рассматриваемого периода (обследуемой недели)» [11]. Они не работают и не безработные, но имеют материальные ресурсы для обеспечения собственной жизнедеятельности. В России данная группа в 2017 г. насчитывала 15,2 млн человек. В нее входили пенсионеры; лица, ведущие домашнее хозяйство; лица, имеющие доход от собственности или капитала; лица, находящиеся на иждивении других лиц; имеющие проблемы со здоровьем, но не оформившие пенсию по инвалидности, и т. д. Мы предполагаем, что часть этих людей имеют иные источники обеспечения жизнедеятельности (пенсии, содержание семьи, ЛПХ). Помимо этих групп, к этой же категории относятся лица, которые «не выразили желания работать», и таких людей, не входящих в состав рабочей силы, – около 12 221 тысяч [11]. Они не фиксируются как индивидуальные предприниматели, как работники неформального сектора, они не рантье, но чем они занимаются, чтобы обеспечить себя? Мы предполагаем, что эти люди не могут не работать, но работают иррегулярно, когда «подвернется работа», т. е. представляют собой «работников с сезонной и временной занятостью». Хотя мы не исключаем, что в эту группу попадают и неформальные, а возможно, и криминальные предприниматели и их работники. Но более точных инструментов для подсчета этой группы работников на данный момент мы не имеем.

В заключение предлагаем охарактеризовать группу, входящую в прекариат, по структуре, предложенной И. М. Козиной: это *работники, занимающиеся заемным трудом*. Суть заемного труда в том, что работник заключает договор с агентством-посредником, которое отправляет его для выполнения трудовых обязанностей в другую организацию. Заемный труд имеет две разновидности: аутстаффинг (вывод работников за штат) и аутсорсинг (работа в организации, на предприятии работников, заключивших договор (устный или письменный) с другой организацией). Официальной статистики по аутстаффингу не существует. Эта группа прекариата размывается по другим категориям (неформально трудоустроенные, срочные договора, сезонные работники). Исследование заемного труда осложняется тем, что работники могут не догадываться о том, что они выведены за штат собственных организаций. Они переподписывают свои трудовые договора, но по факту остаются на том же месте работы и в той же должности, поэтому у них нет осознания себя как заемных работников. Аутсорсинг также не очень распространен в России. «По различным экспертным оценкам, численность работников, нанятых агентствами для работы «за штатом», составляет от 70 до 300 тыс. человек, или 0,1...0,4 % от числа занятого населения» [7, с. 21]. На наш взгляд, нераспространенность этого вида прекарного труда объясняется тем, что работодатели имеют другие способы оптимизации издержек на рабочую силу, в частности, переводя работников на неполную занятость, а в случае роста производства,

увеличивая сверхзанятость или нанимая работников напрямую, без посреднических услуг кадровых агентств.

Выводы

Подытоживая наши расчеты, можно утверждать, что, по данным Росстата, характеристикам precarious занятости в той или иной степени в 2016–2017 гг. отвечали порядка 32 732 тыс. человек. Самая большая группа в этих данных представлена лицами, не входящими в состав рабочей силы по собственному желанию, – 12 221 тыс. человек, которые, как мы предполагаем, занимаются фрагментарной или сезонной работой. Однако в эти данные не вошли люди со срочными трудовыми договорами (до одного года), так как Росстат не дает такой статистики.

По данным RLMS-HSE, количество работников, занятых precarious трудом, составило 37 730 тыс. человек. Самую большую группу занятых precarious трудом составляют люди, работающие сверхурочно (24 817 тыс. человек), их ежедневный рабочий день составляет 9 часов и выше. Но в данных RLMS-HSE не учитывались работники со срочными договорами, а также имеющие фрагментарную и эпизодическую занятость.

По данным исследования, проведенного РГГУ, из 1200 респондентов бессрочный и срочный договора более года имели 936 человек (656 – бессрочный договор, 280 – срочный договор более одного года), или 78 % опрошенных. Из них 319 человек (34 %) не имеют дополнительной работы, а из тех, кто не имеет дополнительной работы, только 213 человек (23 % от всех имеющих бессрочные договора) не работают больше 8 часов в день. Таким образом, исходя из данного исследования, precarious трудовыми отношениями не охвачено только 18 % респондентов. Остальные 82 % в той или иной степени относятся к precarious (срочные договора до одного года, работа по устной договоренности, нестандартный рабочий день, дополнительная работа). Если экстраполировать полученные данные на все работающее население России, то получится, что в precarious состоянии находятся свыше 59 млн работающих россиян.

Таким образом, можно утверждать, что precarious трудом в России занято от трети до половины всех россиян в возрасте от 15 до 72 лет (от 32 до 59 млн человек). Полученные данные свидетельствуют о его широкой распространенности в России, а рост precarious трудовых отношений является устойчивой тенденцией. Все это заставляет активизировать выработку нового методологического аппарата для анализа новых трудовых отношений, так как трудовые практики, сложившиеся ко второй половине XX в., «уходят в историю», а построение новой концепции на основе отклонения от исчезающих явлений является просто фиксацией этого исчезновения. Но что идет на смену? Какую форму принимают новые трудовые отношения? Как это меняет жизнь людей? На эти вопросы может дать ответ только новая теория труда, способная определить его новое лицо и содержание. Мы уверены, что такая теория будет создана, и это позволит более адекватно анализировать окружающую нас социальную реальность, а не пребывать «в плену» понятий уходящей эпохи «золотого века наемного труда».

Список литературы

1. Бобков, В. Н. Занятость и социальная precariousзация в России: введение в анализ / В. Н. Бобков, О. В. Вередюк, Р. П. Колосова, Т. О. Разумова. – М.: ТЕИС, 2014.

2. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшников. – М.: Издат. дом НИУ ВШЭ, 2014.
3. Гасюкова, Е. Н. Прекаризация: концептуальные основания, факторы и оценки. Мир и Россия / Е. Н. Гасюкова // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. – 2015. – Т. 8, № 6 (44). – С. 28–46.
4. Гимпельсон, В. Е. Нестандартная занятость в российской экономике / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников (ред). – М.: Издат. дом ВШЭ, 2005.
5. Кученкова, А. В. Прекаризация занятости в сфере спорта: условия и мотивы труда тренеров по воздушно-спортивному эквилибру / А. В. Кученкова // Вестник РГГУ. – Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». – 2018. – № 2 (12). – С. 23–34. DOI: 10.28995/2073-6401-2018-2-23-34
6. Колосова, Е. А. Самозанятость в сфере услуг: особенности трудовых отношений / Е. А. Колосова // Вестник РГГУ. – Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». – 2018. – № 2 (12). – С. 35–42. DOI: 10.28995/2073-6401-2018-2-35-42
7. Козина, И. М. Работники заемного труда / И. М. Козина // Социологические исследования. – 2013. – № 5. – С. 19–31.
8. Мобильность и стабильность на российском рынке труда / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшников. – М.: Издат. дом ВШЭ, 2017.
9. Наемный работник в современной России / отв. ред. З. Т. Голенкова. – М.: Новый хронограф, 2015.
10. Полякова, Н. Л. XX век в социологических теориях общества / Н. Л. Полякова. – М.: Логос, 2004.
11. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: Стат. сб. – М.: Росстат, 2018. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_61/Main.htm (дата обращения 02.01.2019).
12. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. URL: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>. (дата обращения 02.01.2019).
13. Российский статистический ежегодник. 2017: Стат. сб. – М.: Росстат, 2017. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_13/Main.htm (дата обращения 01.01.2019)
14. Стэндинг, Г. Прекариат: новый опасный класс / Г. Стэндинг. – М.: Маргинем Пресс, 2014.
15. Тощенко, Ж. Т. Прекариат: от протокласса к новому классу / Ж. Т. Тощенко. – М.: Наука, 2018.
16. Шкаратан, О. И. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) / О. И. Шкаратан, В. В. Карачаровский, Е. Н. Гасюкова // Социологические исследования. – 2015. – № 12. – С. 99–110.

Zh .T. Toshchenko, R. I. Anisimov. Precarious work in Russia: status and trends. The article is devoted to the analysis of unstable labor relations in Russia. Employees involved in these relationships are defined as precariat. These labor relations include employees a) employed in informal work, that is, those who do not have employment contracts; b) having short-term contracts (up to 1 year); c) involved in seasonal and episodic employment; d) having part-time employment, e) agreed to work on the conditions of leasing or borrowed labor. The article attempted to calculate the number of employees employed in precarious work, based on Rosstat data, the Russian Monitoring of the Economic Situation and Public Health of the National Research University Higher School of Economics

(RLMS-HSE), an all-Russian sociological survey on precarious labour, organized by the Russian State University for the Humanity in 2018. The data obtained indicate a high prevalence of precarious groups in Russia, and their growth is a steady trend in the development of modern labor relations. The main characteristics inherent in all of these groups were identified, their impact on the economic and their effects was shown. social and political life of Russia.

Keywords: precariat, precarious work, informal employment, seasonal and fragmentary employment, part-time employment, borrowed labor.