

УДК 316.3/.4
ББК 60.54
Т648

Т648 Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) /Под ред. Ж.Т. Тощенко. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. – 400 с.

ISBN 978-5-906001-76-4

В монографии рассмотрены теоретические, методологические и методические основания исследования прекариата, проанализирован опыт осмысления этого феномена в отечественной и зарубежной литературе, причины его появления на исторической арене. Описаны исходные позиции подготовки специальных исследований прекариата: определение различных форм занятости (неформальной, неполной, дополнительной, временной, сезонной и др.), структура (состав) прекариата и его представленность в жизни общества. На основе данных всероссийских исследований выявлены общие и особенные черты прекариата, показано его место и соотношение с другими социальными группами.

Осмысление поставленных проблем делается с акцентом на релевантных России аспектах ситуации в сфере труда и занятости. Обсуждается прогноз массовой технологически порожденной безработицы, актуализирующий важность проблем, поднятых в контексте обсуждения прекариата. Проблема «опасного класса» ставит на повестку дня для человечества продумывание и осуществление хотя бы первых шагов к иному обществу будущего.

Высказаны предположения о роли прекариата в ходе кардинальных общественных изменений в экономике и политике, социальные последствия его дальнейшего существования, определена роль прекариата в отстаивании собственных интересов, а также перспективы его развития и функционирования.

Данная работа подготовлена в рамках выполнения гранта РНФ № 18-18-00024 «Прекариат: новое явление в социально-экономической структуре общества»

УДК 316.3/.4
ББК 60.54

ISBN 978-5-906001-76-4

© Коллектив авторов, 2020
© ЦСП и М, 2020

Раздел 2
ОСНОВНЫЕ ТИПЫ ПРЕКАРНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Глава 5. Неформальная занятость (<i>Р.И. Анисимов</i>)	95
Статистика неформальной занятости	97
Социально-экономическое положение неформально трудоустроенных работников	100
Условия труда неформально трудоустроенных работников.	105
Есть ли социально-трудовые права и гарантии у прекариев?	111
Атомизация – отличительная черта работника-неформала	113
Глава 6. Временная и эпизодическая занятость (<i>Р.И. Анисимов</i>).	120
Распространенность временной работы	120
Динамика временной занятости в России	123
Прекаризованность временных работников в строительстве, в торговле и на транспорте	127
Временная занятость в образовании, медицине, культуре	130
Эпизодическая занятость	135
Глава 7. Неполная занятость и недозанятость (<i>А.В. Кученкова</i>)	147
Определение неполной занятости и недозанятости	148
Масштабы и динамика занятости и недозанятости в России	149
Недоиспользование рабочего времени – «видимая» неполная занятость.	153
Недоиспользование квалификационного потенциала – «невидимая» неполная занятость	159
Глава 8. Вторичная занятость (<i>А.В. Кученкова</i>)	166
Масштабы вторичной занятости на российском рынке труда	167

ГЛАВА 7. НЕПОЛНАЯ ЗАНЯТОСТЬ И НЕДОЗАНЯТОСТЬ¹⁴

Под неполной занятостью и недозанятостью как правило понимают трудовую деятельность менее определенного, «стандартного» количества часов в неделю, соответствующего полной 8-ми часовой рабочей неделе. В западных странах это распространенный вид нестандартной занятости (его масштабы оцениваются примерно в 20% [Kalleberg, 2000]), рассматривающийся как механизм обеспечения работой на неполный рабочий день в условиях гибких производственных технологий максимального количества работников. Такой вид занятости позволяет работодателям снижать издержки в тех отраслях, где спрос на услуги или товары не постояен, перекладывая на работника риски, связанные с неустойчивым производственным или финансово-экономическим положением. В случае, если работник желал бы работать полный рабочий день, но трудится меньше обычного времени по независящим от него причинам (вынужденные переводы на сокращенный график работы, отсутствие клиентов или заказов и др.), то это ситуация *вынужденной неполной занятости* или *недозанятости*. Вместе с тем, для некоторых социальных групп (например, студентов, женщин с детьми, пожилых) трудовая деятельность на неполный рабочий день может носить *добровольный характер*, быть желательной, иметь существенные выгоды в виде свободного от работы времени на другие цели. Таким образом, неполная занятость существенно дифференцирована, как по причинам возникновения, так и по последствиям для работника. Часть неполной занятости и недозанятости, которая носит вынужденный характер и касается так называемых «плохих» рабочих мест, связанных с повышенным уровнем нестабильной и правовой незащищенности, можно отнести к прекарным формам трудовой деятельности.

¹⁴ Автор – Кученкова Анна Владимировна, кандидат социологических наук, доцент социологического факультета РГГУ, старший научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН.