

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

	Многообразие вторичной занятости	169
	Вынужденная вторичная занятость: подход к измерению	172
	Вынужденная вторичная занятость: особенности и последствия	174
Глава 9.	Прекарная занятость сезонных работников в России (<i>Г.В. Тартыгашева</i>)	187
	Сезонная занятость. Сезонные работники	188
	Правовые аспекты сезонной занятости	193
	Специфика сезонного труда в рыбной промышленности	196
	Специфика сезонной занятости в лесной промышленности	201
	Сезонная занятость в золотодобывающей промышленности	204
	Специфика сезонной занятости в сельском хозяйстве	208
	«Отходничество» и сезонные мигранты	209
	Проблемы сезонной занятости: как решать?	211
Глава 10.	Заемный труд: смыслы и риски (<i>И.О. Шевченко</i>)	217
	Понятие заемного труда	217
	Появление, распространение и масштабы заемного труда	218
	Работники заемного труда: кто они?	220
	Причины распространения заемного труда	224

Раздел 3
СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ФОРМЫ ПРЕКАРНОЙ
ЗАНЯТОСТИ

Глава 11.	Самозанятость (<i>М.С. Цанко</i>)	229
	Самозанятость и индивидуальное предпринимательство: общее и особенное	229
	Самозанятость в развитых странах	232
	Специфика развития самозанятости в России	240

ГЛАВА 10. ЗАЕМНЫЙ ТРУД: СМЫСЛЫ И РИСКИ¹⁹

Понятие заемного труда

Одним из видов специфической занятости, которая имеет черты прекаризованности, является заемный труд (leasing – англ.). По своей сути *заемный труд* – одна из разновидностей нестандартной, нестабильной, неустойчивой занятости, основная особенность которого состоит в том, что работники не являются сотрудниками предприятия (организации, фирмы), где они непосредственно трудятся (leasingwork, agencywork – англ., Lohnarbeit – нем.).

Заемный труд имеет различные варианты, сопровождающиеся договором о предоставлении труда работников и/или переводом в другую организацию на определенное время:

- Подбор и предоставление находящихся в штате кадрового агентства сотрудников организации-клиенту на относительно длинный срок – от 3 месяцев до нескольких лет (staffleasing).
- Вывод части работников за штат организации-клиента и передача их кадровому агентству, которое формально выполняет для них функцию работодателя, фактически они продолжают работать в прежней кампании (outstaffing).
- Подбор и предоставление организации-клиенту временного и сезонного персонала на короткий срок (temporary staffing).
- Передачи предприятием (организацией, кампанией) определенных функций внешней организации (outsourcing). *Аутсорсинг* сопровождается договором подряда или оказания услуг.

Таким образом, аутстаффинг и аутсорсинг отличаются в первую очередь юридическим оформлением работников, но их реальное положение зачастую оказывается схожим.

¹⁹ Автор – *Шевченко Ирина Олеговна*, кандидат исторических наук, доцент социологического факультета РГГУ.