

*И.Н. ТАРТАКОВСКАЯ, А.В. ВАНЬКЕ*

## **ТРУДОВЫЕ ТРАЕКТОРИИ ПРЕКАРНЫХ РАБОТНИКОВ И ФОРМИРОВАНИЕ ПРЕКАРНОГО ГАБИТУСА**

*Аннотация.* В статье рассматриваются траектории социальной мобильности незащищенных работников, вовлеченных в прекарную занятость. Авторы выделяют два условных типа обоснования попадания в прекарность: вынужденный и добровольный выбор. Вынужденная прекарность скорее характерна для работников старших возрастов (для советского поколения). Вынужденная прекарность становится следствием изменения структуры рынка труда, обесценивания ряда профессий, например рабочих и инженерных специальностей, и приводит к нисходящей мобильности в прекариат. Большинство прекарных работников старших возрастов негативно оценивают свое настоящее положение и ностальгируют по государству социального благоденствия. Добровольное попадание в прекарность скорее типично для работников младших возрастов (для постсоветского поколения). «Свободный» выбор прекарной занятости молодые прекарии аргументируют удобством графика, интересом к работе, возможностью развиваться, близостью работы к дому и т. д. Однако, как показывает анализ интервью, выбор прекариев постсоветского поколения в действительности не является добровольным, а становится результатом работы надындивидуальных структур. Движение молодых работников по низкоресурсным социальным сетям, позволяющим с легкостью находить и менять прекарные работы, удерживает их внутри прекариата и затрудняет восходящую социальную мобильность. Авторы приходят к выводу, что прекарная занятость формирует специфический габитус и индивидуалистическую субъективность незащищенных работников. Основные черты носителей прекарного габитуса выражаются в их коротких горизонтах

---

**Тартаковская Ирина Наумовна** — кандидат социологических наук, старший научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН.

**Адрес:** 117218, Москва, ул. Кржижановского, 24/35, корп. 5.

**Телефон:** +7 (499) 128-86-18. **Электронная почта:** I\_Tartakovskaya@mail.ru

**Ваньке Александрина Владимировна** — кандидат социологических наук, докторант Школы социальных наук Манчестерского университета; научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН. **Адрес:** Arthur Lewis Building, Oxford Road, M13 9PL, Manchester, United Kingdom.

**Телефон:** +7 (499) 128-86-18. **Электронная почта:** a.vanke@postgrad.manchester.ac.uk

планирования, восприятию precariousности как «нормального» явления («все так живут») и в образе жизни с ограниченным набором социальных возможностей. Статья основывается на материалах 75 биографических интервью с precariousными в возрасте от 23 до 58 лет, проживающими в крупных промышленных центрах России — Екатеринбург и Самаре.

*Ключевые слова:* precariousная занятость; социальная мобильность; трудовые траектории; precarious; precariousный габитус.

**Для цитирования:** Тартаковская И.Н., Ваньке А.В. Трудовые траектории precariousных работников и формирование precariousного габитуса // Социологический журнал. 2019. Том 25. № 2. С. 99–115. DOI: 10.19181/socjour.2019.25.2.6388

### Научная дискуссия о precariousности труда

В последнее время появляется все большее число работников, вовлеченных в неформальную трудовую деятельность без социальных гарантий. Ряд исследователей относит их к категории precariousных [25; 14; 3; 9]. Актуальность изучения precariousности вызвана тревогами по поводу того, что данная социальная группа стремительно увеличивается в размерах и якобы представляет «опасность» для стабильности в постиндустриальных обществах [25]. Вместе с тем этот вид занятости создает новое важное измерение социального неравенства, проявляющего себя как на глобальном, так и на локальном уровнях, увеличивая масштабы социального исключения и депривации многих работников. В социальных науках ведутся споры относительно определения precariousности и выделения его критериев. Сегодня существует несколько подходов к изучению данного феномена. Гай Стендинг в своей книге «Precarious. Новый опасный класс» понимает precariousность как идеальный тип (в терминологии М. Вебера), который как неологизм соединяет в себе прилагательное «precarious» и существительное «пролетариат» [25, p. 11]. По мнению Стендинга, возможно и видение precariousности в марксистском ключе как класса-в-себе (то есть класса в процессе своего становления) [25, p. 11]. Precariousность не является гомогенным классом в традиционном понимании, но обладает классовыми характеристиками и потенциалом к классовой борьбе [21, p. 282].

Социолог Майк Севэдж с коллегами включает precariousность в число семи социальных классов, формирующих структуру британского общества [23]. В данном подходе precariousность определяется через конфигурацию и объем тех или иных видов капиталов (в терминах Бурдьё) [13]. Так, представители precariousности в Великобритании обладают наименьшими объемами культурного, экономического и социального капиталов [23, p. 33]. Однако в российском обществе, где границы между социальными классами размыты, а большинство людей не мыслит себя через принадлежность к тому или иному социальному классу, применение понятия «precarious» в понимании Стендинга или Севэджа оказывается проблематичным, что мы покажем далее в статье.

Российские социологи также обращаются к понятию «precarious» [3; 9]. Например, З.Т. Голенкова и Ю.В. Голиусова дают расширенное определение, утверждая, что «в precariousность входят группы индивидов, кото-

рые независимо от размера их дохода, образования, самоидентификации и других характеристик, не имеют стабильной формальной занятости, т. е. эта группа занята неформально, не имеет стабильного положения на рынке труда, не имеет гарантий занятости» [4, с. 122]. Согласно данному определению, к прекариату можно отнести и фрилансеров, и работников с неполной или гибкой занятостью. О. Шкаратан с соавторами полагают, что к зоне риска прекаризации можно отнести около 27% населения России [10]. Прекаризация труда характеризуется усилением социальной незащищенности, распространением гибкой и неформальной занятости, а также расширением сегмента низкоресурсных социальных групп, чьи представители вовлечены в трудовые отношения без социальных гарантий [20, р. 758].

Впервые о феномене трансформации наемного труда и прекарности начинают говорить французские социологи во второй половине XX века [5; 14]. Согласно их представлениям, прекарность проникает во все сферы общества и становится новым способом господства привилегированных групп над низкоресурсными [14, р. 99], а также следствием так называемого «нового духа капитализма», порождающего специфические формы эксплуатации, пронизывающие саму субъектность эксплуатируемых [1].

В последнее время «прекарность» все более «становится экономической категорией, которая отсылает к формам незащищенных, неопределенных, гибких, временных, внешне обусловленных, прерывистых... и фрилансерских работ, занятости и трудовых отношений...» [16, р. 361]. Тем не менее это не значит, что понятие прекарности бесполезно для социологического анализа общественных процессов. С одной стороны, социологи продолжают изучать прекариат с помощью количественных показателей в связи с социальной мобильностью. С другой стороны, прекарность все чаще рассматривается в связи с повседневной жизнью [16, р. 370] наиболее уязвимых социальных групп — трудовых мигрантов, работающих бедных, сервисных и индустриальных рабочих, поскольку она вплетена в саму их среду обитания и рутинные практики [17; 19].

Недавние исследования социально незащищенных групп, проведенные в России, охватывают широкий спектр значимых проблем, расширяющих понимание прекарности в эмпирическом ключе. Подобные проекты рассматривают, например, такие вопросы, как жизненные стратегии рабочих мужчин по «совладанию» с прекариацией труда на фоне экономических кризисов [28]; прекарные условия труда работниц пищевой промышленности [6]; действия рабочих с формальной и неформальной занятостью, направленные на «обживание» российских моногородов [19; 18; 17, р. 9, 10]; процессы формирования групповой солидарности среди представителей низкоресурсных социальных групп в российских регионах [15, р. 55, 56]. Результаты вышеприведенных исследований показывают, что наличие формального трудового контракта не является гарантией отсутствия прекарности, понимаемой как высокая степень нестабильности.

Таким образом, прекарность оказывается, с одной стороны, чрезвычайно востребованной, с другой — совершенно «недоисследованной» категорией: никто не сомневается в существовании этого масштабного социального феномена, но ни его границы, ни конкретные особенности так и не получили адекватного научного описания.

Учитывая разные точки зрения на исследования precariousности, в том числе критические<sup>1</sup>, мы все-таки рассматриваем прекариат на данном этапе аналитического осмысления как сконструированную категорию. Мы опираемся на определение Голенковой и Голиусовой, выделивших формальный критерий принадлежности к прекарной группе: «прекариями» они считают именно работников, выполняющих работу по краткосрочному контракту, без трудового договора или по устной договоренности [4, с. 133], добавляя к этому критерию еще один — низкая оплата труда (ниже средней по региону). Мы утверждаем, что прекарная занятость отличается от «хорошей работы» с социальными гарантиями, которую выполняют работники, вовлеченные в формальную занятость. Таким образом, *под прекариатом мы понимаем наиболее уязвимую социальную группу работников, обладающую ограниченным набором шансов на восходящую социальную мобильность, не имеющих трудовых перспектив и долгосрочных карьерных планов.* В статье мы анализируем занятость и социальную мобильность только тех работников, которые составляют ядро российского прекариата. Иными словами, мы оставляем за пределами рассмотрения трудовые траектории высококвалифицированных специалистов-фрилансеров. *Под трудовыми траекториями мы понимаем последовательный ряд биографических событий индивида (например, получение образования, повышение квалификации, повышение или понижение в должности, смена сферы деятельности, переезды и др.), которые изменили социальный статус информанта и привели его на текущее место работы к моменту проведения интервью* [8, с. 75]. Ключевые вопросы, на которые мы ищем ответы в статье, следующие: как люди из уязвимых социальных групп попадают в прекариат, какие факторы удерживают их в состоянии precariousности?

Статья основывается на эмпирической базе проекта «Межпоколенная социальная мобильность от XX века к XXI: четыре генерации российской истории», в частности на материалах 75 полуструктурированных биографических интервью с работниками, вовлеченными в прекарную занятость. Интервью с прекариями проведены в 2017 г. в двух крупных индустриальных центрах с большим рынком труда — Екатеринбург и Самаре. Качественная выборка включает 37 женщин и 38 мужчин в возрасте от 23 до 58 лет, работающих по устной договоренности, временному трудовому договору, договору подряда или контракту на протяжении не менее трех лет. Участники исследования работают главным образом в сфере услуг (среди опрошенных преимущественно продавцы, воспитатели, официанты, охранники, уборщики, водители, грузчики, разнорабочие), заняты неквалифицированным или низкоквалифицированным трудом, имеют нестабильный заработок и не привязаны к одному рабочему месту. При работе с материалами интервью мы используем тематический анализ. Основные темы, на которые мы обращаем внимание, в первую очередь связаны с обстоятельствами

<sup>1</sup> Следует отметить, что некоторые исследователи утверждают, что данное понятие размыто и не позволяет осуществлять адекватные сопоставления (см., например: [7]). Вместо «прекариата» предлагается использовать понятие «прекаритет», которое «указывает на ухудшения в трудовых отношениях и занятости у любых профессиональных групп и в актуальных моделях труда и занятости» [7, с. 16].

вовлечения в precarious занятость мужчин и женщин, а также — со способами обоснования выбора precarious трудовой деятельности.

### **Прекарная занятость как нисхождение и потери**

Первый вопрос, на который мы стремились ответить в нашем исследовании, заключался в том, каким образом работники попадают на precarious рабочие места, какие механизмы рынка труда, воплощенные в их конкретных биографиях, работают на формирование этой социальной группы? Данные нашего исследования говорят о том, что дороги, ведущие в precarious, можно условно разделить на две категории: вынужденные и (условно) добровольные. Точнее, можно говорить о континууме таких «путей к precarious», различающихся по степени вынужденности и осознанности такого выбора (для тех, у кого он вообще существовал). На одном полюсе этого континуума располагаются работники, чья precarious занятость является для них единственной возможностью хоть как-то зарабатывать на жизнь, при этом они чрезвычайно сожалеют об отсутствии доступа к «нормальной» официальной занятости с постоянным контрактом, социальными выплатами и прочими льготами. На другом — работники, выбравшие precarious рабочие места сознательно, иногда добровольно покинув для этого «обычную», то есть формально постоянную работу с гарантированным трудовым законодательством социальным пакетом.

Работники, находящиеся на этих противоположных полюсах, обычно не просто различаются по возрасту, но принадлежат к разным поколениям. Вынужденная, иногда драматично переживаемая precarious занятость более характерна для работников, чья профессиональная социализация пришла на советский период. Их путь к precarious, как правило, начинается с экономических трансформаций 1990-х гг. и состоит из длинной череды потерь «нормальных» рабочих мест, каждое из которых было немного хуже предыдущего. Будучи уволенными или сокращенными, они стремились найти сначала работу, более или менее соответствующую их опыту и квалификации, потом — относительно похожую, потом — любую. Большинство из них вообще не планировали менять работу добровольно — как выразилась, например, наша информантка про свое самое первое место работы оператором телефонной станции, *«я бы там и работала, и, как говорится, оттуда бы и на пенсию»* (Ирина, продавец, 54 года). Однако всем им пришлось вместо этого пройти последовательную ликвидацию многих мест работы — разорения предприятий, сокращения, реструктуризацию: *«Вот только устроишься на работу, полгода — ее раз, и закрыли»* (Алла, оператор колл-центра, 51 год). Каждая следующая работа находилась по знакомству или случайно, приходится соглашаться на любые условия — работник совершает своего рода «нисхождение в precarious»: *«Это раньше так можно было выбирать работу, сейчас так уже не выберешь. Сейчас уже лишь бы было что покушать»* (Нина, 50 лет, продавец). Данная цитата показывает, что нисходящая социальная мобильность в precarious — вынужденная мера для социально незащищенных групп, представители которых лишились социальной поддержки государства в переходный период. В ситуации снижения уровня доходов на фоне неолиберальных реформ в России низкоресурсные работники советского поколения, особенно предпенсионного возраста и работающие пенсионеры, оказываются

непривлекательны для работодателя в силу более низких квалификаций, отсутствия компьютерной грамотности, истощения телесного капитала и других факторов. В условиях рыночной конкуренции такие работники вынуждены занимать временные прекарные места, поскольку набор стабильных высокооплачиваемых позиций с социальными гарантиями ограничен на российском рынке труда, особенно в регионах.

Интересно, что при этом, по свидетельству наших информантов, в финансовом отношении прекарные работы оказываются вполне конкурентоспособны по сравнению с «нормальными», поскольку та формальная занятость, которая была им все же доступна, хотя и предполагала постоянный контракт, но оплачивалась очень скудно. Более сложное отношение вызывает потеря социальных гарантий, особенно пенсионных выплат:

*Не столь важны мне были вот эти годы [запись в трудовой книжке для пенсионного стажа. — А.В., И.Т.]. Может быть, конечно, и важны, но что поделать. Потому что мне нужна была зарплата... Я все жду, что, может быть, меня оформят... Но я не могу свои условия диктовать. Я знала, на каких условиях я принималась... Переживаю, конечно. Немножко обидно, что был потенциал, институт... Ну, сейчас такие условия во многих таких частных предприятиях (Елена, 48 лет, работник отдела логистики).*

Вышеприведенная цитата очень характерна в том отношении, что для наших информантов социальные гарантии хотя и оказались желательными, но особо большого значения им при выборе работы уже не придается. Тем не менее, как видно из цитаты, Елена хотела бы, чтобы работодатель оформил ее официально, но вместе с тем она полагает, что не может претендовать на большее («свои условия диктовать») и вынуждена работать неофициально, испытывая при этом сожаления и обиду. Более того, для людей, долгое время находившихся в прекарной занятости, свойственен своего рода самооправдательный дискурс, в рамках которого пенсия символически обесценивается как все равно слишком маленькая и недостойная:

*На будущий год пенсия. Мне это зачем? То есть у меня ее все равно не будет. У меня она будет минимальной, как бы я ни старалась. Я вообще хочу пойти туда с трудовой книжкой, и ее прямо вот на глазах у нашего государства порвать, выкинуть и сказать: а вот теперь мне плевать, что вы мне скажете! Вот просто плевать. Потому что люди — вот я смотрю на своих подружек, у меня девчонки старше меня, одна на три года, другая на четыре... Естественно, они уже на пенсии — пенсионерки: одна отработала всю жизнь на заводе... то есть на заводе здесь отработала, там отработала. Другая тоже. Завод — это по тем временам должна быть хорошая пенсия. И той и другой дали минималку! И, вы меня простите, чтобы я принесла им трудовую книжку и еще бегала справки эти собирала! Ни за одной справкой не шагну (Ирина, 54 года, продавец).*

Однако у других работников, которые непосредственно находятся в предпенсионном возрасте, подобного рода рационализации часто уже не срабатывают, и мысли о минимальной пенсии вызывают у них страх перед будущим:

*А я боюсь о пенсии думать. А что мне про нее думать, а мне, думай не думай, у меня ничего больше не получится. За квартиру 10 тысяч платить, а пенсия — 6 или 7 там она, а квартира — 10... О, как думать-то? (Ольга, 54 года, домработница).*

Размер коммунальных платежей, превышающий пенсионные выплаты, не оставляет Ольге никакого иного выбора, кроме как продолжать заниматься precarious трудом, который через некоторое время станет для нее дополнительным источником дохода к пенсии. Таким образом, маленькие пенсии, ставящие низкоресурсных представителей советского поколения на грань выживания, побуждают их оставаться в состоянии precariousности. В особо сложной ситуации оказываются precarious работники старших возрастов, вынужденные заниматься физическим трудом, потому что проблемы со здоровьем у них возникают еще до того, как начинаются проблемы с занятостью. И вот они очень остро переживают негативные последствия своего precariousного состояния, тоскуя о стабильной работе, какую можно было найти в советское время:

*Р.: Я столкнулась с таким кошмаром в нашей жизни, я пожалела, что у нас нет наших дорогих заводов, на которые в любой день приходишь, хоть ночью, и тебя берут с руками и ногами. В грязный цех, в чистый цех — работа была всегда.*

*И.: Ну есть же заводы?*

*Р.: Какие? Только по блату. По великому блату, я уже с этим сталкивалась. Сейчас заводы, где платят, они все меньше, и меньше, и меньше. Всех сокращают, сокращают, сокращают, они закрываются. А те, которые открыты, там полный набор, и там нет текучки, нету (Валентина, уборщица, 52 года).*

На частые сокращения персонала предприятий, формально предлагающих постоянную занятость, ссылались многие информанты из группы «вынужденных precariousиев». Таким образом, несмотря на то, что они в большинстве недовольны своим положением, они уже не делают реальных попыток вернуться на рынок постоянного труда — отчасти потому, что низко оценивают свои шансы, но отчасти и потому, что само понятие стабильного рабочего места представляется им в сегодняшних условиях иллюзорным — так же, как и реальная ценность предоставляемых на таких местах социальных гарантий.

### **Прекарность как добровольный выбор**

В то же время значительная часть участников нашего исследования, принадлежащих к более молодым поколениям, чья трудовая социализация проходила в 1990-е гг. и позже, выбрали свои precarious рабочие места добровольно — либо сразу после окончания учебного заведения, даже не пытаясь найти место с постоянным контрактом, либо переходили на precarious рабочие места с работой по неформальной договоренности, покинув «нормальное» рабочее место, где они были оформлены официально. Причины такого решения, на которые они ссылались, были разными, но тем не менее они укладываются в определенную логику. Наиболее часто они говорили о желании найти более интересную и высокооплачиваемую работу, но в других случаях мотив смены работы мог быть и достаточно неопределенным: «захотелось чего-то нового», своего рода перемены ради перемен:

*Как получилось, в итоге я там, по-моему, года полтора проработал, ну и уже так-то стабильно все было, хорошо. Настолько стабильно, что зарплата даже не менялась... просто сам начал задумываться, что пора уже что-то менять, искать, наверно, что-то поинтереснее тоже... Меня*

какая-то, как сказать, знаете, вода в озере когда застаивается, там плесенью покрывается, или еще что-то, мне показалось, что я уже стал там, в этой воде, крутиться, захотелось что-то изменить там... (Андрей, 26 лет, работник неформального автосервиса).

Как показывает данная цитата, для работников младших поколений, вовлеченных в прекарную занятость, характерна частая смена места работы. Каждая новая прекарная работа рассматривается молодыми прекариями как краткосрочный проект, который, по их мнению, позволит им получить новые знания и интересный опыт, а также расширить сети социальных контактов, через которые они узнают о новой работе и о возможностях подработать на таких же прекарных условиях. При этом низкооплачиваемые работы, не требующие каких-либо специфических квалификаций, относительно легко сменить, поэтому у низкоресурсного прекария к определенному моменту накапливается опыт работы в разных областях по нескольким специальностям, ни одна из которых не доводится до профессионализма. Длинные проекты не выстраиваются и не предполагаются, либо носят откровенно нереалистичный характер:

*Еще хочется, но это сложно, на Ютьюбе еще раскрыться... Да. Я еще думаю, стараюсь сценарий писать. В разработке пока еще у меня. На Ютьюбе очень хорошая монетизация идет, как мне кажется... Например, те же видеоблогеры. Допустим, у них миллион подписчиков. Им платят очень неплохие деньги за рекламу, они там что-то рекламируют... Все равно какая-то, думаю, надежда есть, что, возможно, когда-то я буду человеком богатым, можно сказать (Михаил, 20 лет, уборщик).*

Нередко низкоресурсные информанты младших возрастов воспринимают формальную занятость как «скучную» работу, связанную с обязательным режимом каждодневного нахождения в офисе или на предприятии, чаще всего малооплачиваемую — именно так выглядят в их глазах доступные им рабочие места. По-настоящему привлекательная работа — стабильная, с достойной «белой» зарплатой и социальным пакетом, к тому же еще перспективная и интересная — представляется многим из них очень редким и практически недоступным, по крайней мере в их регионе, ресурсом:

*Вот этот «офисный планктон» я, честно говоря... ну, как называют: «офисный планктон», то есть я не представляю себя в такой работе. В сфере услуг спокойно. А сидеть за компьютером, там звонки совершать... мне кажется, я с ума сойду (Саша, 26 лет, бармен в летнем кафе). Саша имеет высшее экономическое образование, но не работал по специальности ни единого дня. Другие наши информанты некоторое время после окончания учебного заведения работали в соответствии с полученным образованием, но через несколько лет решительно меняли свою жизнь: например, инженеры становились мастерами маникюра и косметологами; промышленные менеджеры — администраторами торговых залов; экономисты — плиточниками в ремонтных бригадах и т. п. Значительная часть из них не жалеют о сделанном выборе и находят определенные преимущества в неформальной работе:*

*Р.: Вот я работаю по записи чисто. То есть как мне удобно. Я вот записала людей в определенный день, я вышла, отработала. То есть я могу себе взять выходные, когда мне удобно. То есть меня, наверное, вот это еще привлекло.*

*И.: И ни больничных, ни соцпакета?*



*Р.: Конечно, это какой-то, может быть, минус в жизни. Но с другой стороны, я заболела — я позвонила, я сказала: да, там, я неделю болею. То есть не смогу, там, выйти, не записывайте. Единственное, что он у меня только не оплачивается. Но как-то вот эти нищенские деньги, которые платили, больничные, просто были смешны, на самом деле... Там же нужно определенный стаж заработать, чтобы уходить на нормальные больничные. Так что я, в принципе, ничего не теряю (Юлия, 27 лет, бывший инженер, мастер маникюра).*

Эта цитата представляет собой типичный пример precarious работника, довольного своим трудом и воспроизводящего характерную для этой группы работников аргументацию. Стабильность как таковая является ценностью в основном для работников старшего поколения, имевших опыт советской трудовой социализации. Для постсоветского поколения она кажется в принципе недостижимой (многие из нынешних precarious пережили опыт увольнения с «обычных» рабочих мест, имевших постоянный трудовой контракт). Многие молодые информанты высказывались о пенсии, как о чем-то неопределенно далеком и не гарантированном в принципе, а социальные пособия вроде оплаты больничных все равно представляются им неоправданно низкими и имеющими в силу этого невысокую ценность. В значительной части это дискурс самооправдания, целенаправленно обесценивающий те социальные льготы, которых precarious лишены (вынужденно или в силу добровольного выбора precarious типа занятости), но этот дискурс позволяет выстраивать специфическую precarious субъективность индивидуума, который рассчитывает только на себя и только на свои силы и испытывает скепсис по поводу государственных социальных ресурсов, которых все равно недостаточно для достойной жизни (и которые к тому же несправедливо распределяются). Таким образом, ключевой категорией в условиях нелиберальной экономической политики является именно *автономия*, наличие которой делает precarious работу относительно привлекательной.

Молодые precarious стремятся заработать «легкие деньги» без приложения особых усилий, поэтому зачастую они превращают свои увлечения и хобби в источник нестабильного заработка, что демонстрирует случай 20-летнего Михаила, который хотел бы превратить видеоблогинг в основной источник дохода или заняться мелким бизнесом в будущем. Однако информант не обладает достаточными ресурсами, в первую очередь знаниями, для того, чтобы воплотить свои мечты в жизнь:

*Допустим, попробую какой-то бизнес сделать. Это сложно — бизнес. Конечно, есть разные виды бизнеса. Я смотрю репортажи, там, всяких известных людей, которые в этой области успеха добились. Интересно, как они успеха добились. Сложно это... Но интересно. Конечно, если попробовать углубиться в это, то, может быть, что-то получится. Потому что много сейчас всяких тренингов проходит, семинаров (Михаил, 20 лет, уборщик).*

Желание удовольствий от жизни и условной свободы от работодателя, как говорит Михаил дальше в интервью, — один из основных мотивов, по которым молодые люди вовлекаются в состояние precariousности и удерживаются в нем. Следует, однако, подчеркнуть, что «свобода» такого выбора иллюзорна: он осуществляется в условиях отсутствия реальных жизненных перспектив и является своего рода защитной реакцией на ситуацию

высокой неопределенности и отсутствие представлений об успешных жизненных и карьерных стратегиях. Кроме того, стремление к индивидуализации, которое Ч. Уокер обнаруживает у российских молодых рабочих [24, р. 16], формирует и индивидуалистическую субъективность прекариев. Однако, как и в случае с рабочими, прекарии не обладают навыками для ориентации на рынке труда и в сфере бизнеса, поэтому, даже имея желание заняться предпринимательской деятельностью, они зачастую «прогорают», терпят убытки и оказываются в долгах.

Следует отметить, что достичь желаемого баланса между заработком, содержанием работы и уровнем автономии удастся далеко не всем прекариям, и ряд из них сталкиваются со всеми последствиями социальной незащищенности своего трудового статуса. Характерным примером такого уязвимого прекарного работника является Наташа, приехавшая в Россию из Донецка с двумя детьми, разведенная, с незаконченным высшим образованием и практически нулевым социальным капиталом, поскольку никакими связями в новых для себя стране и городе не обладает. Для нее прекарная работа оказалась более простым способом сразу зарабатывать хоть какие-то значимые деньги, и она устроилась уборщицей в клининговую компанию:

*Это устная договоренность, просто я каждый день получала деньги, и все. Я из таких людей... Очень много людей наших, которые занимают какие-то определенные, там, места с зарплатой 5000, они ходят, там, с важным видом на работу. У меня нет такой ни возможности, ни желания, то есть я буду пахать. Но мне надо, чтобы за это хоть чуть больше хотя бы платили. Поэтому, да, я пошла мыть полы, да, и там всякие ужасы (Наташа, бригадир клининговой компании, 32 года).*

Наташина зарплата очень сильно колеблется, от 30 до 60 тысяч рублей в месяц, в зависимости от числа заказов. Она рассказывает о сверхэксплуатации в своей организации: *«Один раз мы работали 30 часов. Мы отмывали магазин от пожара. Потом уже галлюцинации под конец... Все 30 часов: ты встал и моешь, моешь, моешь, моешь, то есть попил кофе и пошел дальше мыть».*

Таким образом, Наташина работа не предполагает ни автономии, ни гибкого графика, но для нее это единственный пока доступный способ зарабатывать достаточные деньги. График, условия труда чрезвычайно жесткие. Такой уровень эксплуатации возможен за счет найма определенной категории работников — в основном мигрантов, не имеющих связей и остро нуждающихся в деньгах на любых условиях:

*Ну, у меня очень плохие отношения с руководством... Эта фирма очень много лет на рынке, но ее руководитель... Ему наплевать, что на фирме происходит... Когда я ему говорю, ситуация была у нас: ушел директор, ушло полперсонала. Говорю: у нас очень большие проблемы, а надо снизить цены на уборку (это довольно-таки дорогая компания, это дорого стоит). Он мне говорит: ну, давай за счет сотрудников. Я говорю: а куда больше уже?! У нас уйдут люди, у них у всех съемные квартиры, у всех дети, им нечем детей кормить, нечем за квартиры платить. Он говорит: ничего, найдем новых, пускай идут куда хотят. То есть человеку наплевать, кто у него работает, что с этими людьми будет (Наташа, бригадир клининговой компании, 32 года).*

Важно отметить, что при этом Наташа не думает о поиске другой работы с более достойными условиями труда — вместо этого она мечтает о создании

своего бизнеса, своей клининговой компании, потихоньку собирает клиентскую базу. Ее выбор характерен для постсоветского поколения работников, субъектность которых уже не предполагает стабильной работы, а предполагает риск, нормализованную нестабильность и предпринимательскую деятельность.

### Нормализация precariousности

Как показывает анализ эмпирических данных нашего исследования, на отношение к precariousной занятости (ее приемлемость или неприемлемость), помимо возраста, гендера и социального капитала, существенно влияют и характеристики конкретного рабочего места. Организации, использующие precariousный труд, проводят самые разные политики по отношению к персоналу: следует различать отсутствие официального оформления как средство экономической оптимизации (и нередко — ухода от налогов) и сознательное использование временного персонала с целью манипуляции бесправной рабочей силой. Одно не обязательно предполагает другое, и самоощущение precariousного работника в этих двух случаях существенно различается. Приведем в качестве примера ситуацию Анны, 52-летнего торгового агента, работающей без официального оформления. Анна имеет высшее инженерное образование, много лет проработала начальником отдела кадров. После сокращения (в связи с объединением нескольких организаций) осталась без работы и затем сменила несколько precariousных рабочих мест — секретарь с функциями торгового агента, оператор колл-центра, торговый агент. Свои низкие шансы на рынке труда Анна оценивает следующим образом: «Я просто не знаю, куда можно устроиться, мне 1 августа будет 53 года. И куда можно устроиться в 53 года?». Своим нынешним рабочим местом она довольна:

*Мы участвуем во всей жизни, что там есть. Мы посещаем все корпоративы, которые бывают нередко. Наша директор устраивает День физкультурника. Она заказывает маленький ПАЗик, и мы своим небольшим двенадцатичеловечным коллективом, там, выезжаем на какие-то отдыхи, барбекю и так далее. Подарки к дням рождениям, к восьмым марта — сумма. Вообще не обсуждается, какой прекрасный коллектив (Анна, 52 года, торговый агент).*

Стоит отметить, что не только Анна, но и многие другие респонденты-precarии отмечали, что на работе им делают небольшие выплаты к праздникам и к дням рождения. Таким образом, ряд работодателей, использующих precariousный труд, принимают специальные меры для «символической нормализации» предлагаемых рабочих мест и развивают соответствующую организационную культуру на своих предприятиях, способствуя феномену, который в терминах Бурдьё называется «неузнавание» (misrecognition): «в отличие от циничной (но и экономической) прозрачности экономического обмена, в котором эквиваленты одновременно переходят из одних рук в другие, сущностная неоднозначность социального обмена, предопределяющая “неузнавание” (иными словами, некоторую форму доброй или дурной веры, понимаемой как самообман), предполагает гораздо более тонкую экономику времени» [2, с. 70]. Политика небольших, недорогостоящих жестов поощрения и символического включения в коллектив по отношению к precariousным позволяет частично замаскировать их бесправное положение в организации и не рассматривать его в терминах эксплуатации.

Анна даже расценивает свою работу как «стабильную»: «...никаких подработок нет. Все так устаканено и стабильно, что не хочется ничего трогать» — при том, что она работает без оформления, по устной договоренности, и лишена возможности получить оплачиваемый отпуск, больничный и т. п. Однако она регулярно получает зарплату (600 рублей за рабочий день плюс проценты от продаж в случае успеха), имеет хорошие отношения с руководством и много предсказуемого свободного времени для семейных обязанностей — так выглядит «новая стабильность» («своего рода стабильность», как выразилась другая информантка) для работника с низкими шансами на хорошее трудоустройство:

*«Я рада, что у меня есть эта работа. И что она мне нравится. И что она меня не напрягает никак»* (Анна, 52 года, торговый агент).

В случае Анны, однако, существенную роль играет то, что она не основной кормилец в семье (муж зарабатывает больше) и не имеет иждивенцев (взрослый сын живет отдельно и в материальной помощи не нуждается). При этом Анна безропотно принимает тот факт, что она оказалась на этом рабочем месте не в результате своего свободного выбора именно прекарной работы, а в результате своих ограниченных шансов на рынке труда (в связи с возрастом и обесценивающимся социальным капиталом).

Общаются прекарные работники преимущественно с себе подобными, что создает дополнительный эффект нормализации прекарности: «Все так работают». Как отмечает Дж. Моррис, прекарии находят рабочие места с помощью низкоресурсных социальных сетей [16]: через родственные, дружеские и приятельские связи; иными словами, работа находится через круг знакомых, занимающихся прекарным трудом:

*На тот момент уже оброс некоторыми знакомыми в общепите, и позвали, что приходи. Просто знал, что там хорошее место* (Саша, 26 лет, бармен).

В ситуации, когда окружение наших информантов замкнуто на прекарных позициях, происходит «увязание» в прекарности и, как следствие, ее нормализация:

*...в целом работа устраивала как бы какое-то время. Но единственное, что денег ни на что не хватало, как бы это нормальная ситуация, потому что у меня у всех знакомых такие же были варианты, что тоже денег не было, от зарплаты до зарплаты* (Максим, 26 лет, мотомеханик).

### **Прекарный габитус. Вместо заключения**

Проведенное исследование позволяет нам выдвинуть гипотезу о том, что у части российских работников, не имеющих постоянной занятости и оформленного трудового контракта, формируется специфический прекарный габитус, понимаемый, в терминах Бурдьё, как определенный набор схем мышления, восприятия и оценивания, сформированных в процессе биографии и встроенных в тело социального агента [12, р. 43]. Габитус служит точкой перехода от позиции индивида в социальном пространстве к способу его повседневного существования в определенной среде обитания в физическом пространстве и связан со стилем жизни [11], и нормализация прекарности, которую мы можем наблюдать в ряде сегментов рынка труда, способствует тому, что весь стиль жизни прекарных работников, их горизонты планирования, представления о самих себе подчиняются формату их непостоянной, неустойчивой занятости.

Случай России не является эксклюзивным, а вписан в глобальный тренд прекаризации жизни и труда незащищенных социальных групп. Прекарный габитус формируется экономически нестабильным и социально незащищенным существованием работников, задает их специфический стиль жизни и социальные практики и задается ими. Как отмечают исследователи, прекарный габитус обнаруживается в средах рабочих и бедных слоях даже в таких развитых европейских странах, как Германия, но наиболее типичен для развивающихся обществ, например Латинской Америки [24, р. 21, 23–24]. По утверждению Дж. Суза, «прекарный габитус — это тот тип личностных или поведенческих предрасположенностей, которые не отвечают индивидуальным или социальным групповым требованиям быть продуктивными и полезными в обществе модерна и конкуренции...» [24, р. 21], что мы наблюдаем до некоторой степени и в России, где происходит экспансия неолиберальной политики. Фактическая прекарность формального труда со свойственной ему социальной нестабильностью часто вынуждает precarious работников формировать неолиберальную субъективность посредством техник саморегулирования и максимизации производительности, что вызывает сопротивление и приводит к их уходу в неформальную занятость [19, р. 223–224, 229].

Прекарный габитус связан с отсутствием какой-либо долгосрочной профессиональной и жизненной стратегии, решения о трудовых перемещениях и мобильности принимаются спонтанно. Социальные гарантии, типа оплаты больничного и пенсионных отчислений, воспринимаются как желательная, но недоступная роскошь, равно как и стабильная работа с перспективой карьерного продвижения. Вместо этого важными аттракторами при выборе рабочего места для его носителей являются возможность автономии, отсутствие регулярного режима труда, разнообразие при частой смене рабочих мест, договорной характер заработка. Профессиональная занятость становится не стержнем, но лишь одним из аспектов стиля жизни. Изменяются сформированные предшествующими поколениями представления о «правильной» жизненной стратегии, основанной на профессиональном пути, ведущем если не к карьере и успеху, то по крайней мере к стабильности и предсказуемому будущему. В этом контексте снижается ценность образования как инвестиции в будущее:

*Я где-то на третьем курсе понял, что это вообще бессмысленная затея была... Это получается, что я получил топовое образование, в топ-вузе региона, и оно не дает мне никакого старта. В принципе вообще никакого (Ярослав, 25 лет, высшее экономическое образование, менеджер в сети обувных магазинов).*

Даже те из наших информантов, кто был доволен своим образованием как таковым, легко бросали работу по специальности в поисках новых возможностей, в том числе и ничем не гарантированных.

В российском контексте работники старших возрастов скорее попадали в прекарность вынужденно, вследствие изменений структуры рынка труда и обесценивания их прежних профессий (например, рабочих, инженерных специальностей) в период 1990-х. Представители советского поколения в большинстве рассматривают прекарность негативно, ностальгируя по советскому государству социального благоденствия и социальной поддержки, которой они лишись в процессе неолиберальных реформ. Для молодых работников наиболее характерен «свободный» выбор вовлечения в прекарную

занятность. Свой выбор представители постсоветского поколения прекариев обосновывают удобством графика, интересом к работе, близостью к месту проживания и т. п. По факту же молодые прекарии двигаются по низкоресурсным социальным сетям, позволяющим им получать прекарные позиции, но эти же сети и удерживают их в состоянии прекарности, что ограничивает их возможности вертикальной мобильности. Как показывает наше исследование, выбор прекариев оказывается результатом работы социальных структур, подчиненных неолиберальным принципам. Иными словами, «свобода» такого выбора иллюзорна: он осуществляется в условиях отсутствия реальных жизненных перспектив, и прекарный габитус является своего рода защитной реакцией на ситуацию высокой неопределенности и отсутствие представлений об успешных жизненных и карьерных стратегиях.

### ЛИТЕРАТУРА

1. *Болтански Л., Кьяпелло И.* Новый дух капитализма / Пер. с фр. под общей ред. С. Фокина. М.: Новое литературное обозрение, 2011. — 976 с.
2. *Бурдые П.* Формы капитала // Экономическая социология. 2002. № 5. С. 60–74.
3. *Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В.* Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая наука и социальная практика. 2013. № 3. С. 5–8.
4. *Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В.* Прекариат как новое явление в современной социальной структуре // Наемный работник в современной России / Отв. ред. З.Т. Голенкова. М.: Новый Хронограф, 2015. С. 121–138.
5. *Кастель Р.* Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда / Пер. с фр.; общ. ред.; ред. перев. Н.А. Шматко. М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Изд-во «АЛЕТЕЙЯ», 2009. — 574 с.
6. *Пинчук О.* «Нестандартные» условия труда женщин на производстве: пример «конфетного завода» // ИНТЕРакция. ИНТЕРвью. ИНТЕРпретация. 2018. № 15. С. 24–40. DOI: 10.19181/inter.2018.15.2
7. *Сизова И.Л., Леонова Л.А., Хензе А.* Прекаритет занятости и доходов в России и Германии: самовосприятие наемными работниками // Экономическая социология. 2017. Т. 18. № 4. С. 14–59.
8. *Стребков Д.О., Шевчук А.В.* Трудовые траектории самозанятых профессионалов (фрилансеров) // Мир России. 2015. Т. 24. № 1. С. 72–100.
9. *Тощенко Ж.Т.* Прекариат — новый социальный класс // Социологические исследования. 2015. № 6. С. 3–13.
10. *Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н.* Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 99–110.
11. *Bourdieu P.* Distinction. A Social Critique of the Judgement of Taste. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1996. — 613 p.
12. *Bourdieu P.* Habitus // Habitus: A Sense of Place / Ed. by J. Hillier, E. Rooksby. Surrey, England; Burlington, USA: Ashgate, 2005. P. 43–49.
13. *Bourdieu P.* The Forms of Capital // Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education / Ed. by J. Richardson. New York: Greenwood, 1986. P. 241–258.

14. *Bourdieu P.* La précarité est aujourd'hui partout // *Contre-feux*. Paris: Raisons d'agir, 1998. P. 96–102.
15. *Clément K.* Social Imagination and Solidarity in Precarious Times: The Case of Lower Class People in Post-Soviet Russia // *Russian Sociological Review*. 2017. Vol. 16. No. 4. P. 53–71. DOI: 10.17323/1728-192x-2017-4-53-71
16. *Cross J.* Neoliberalism as unexceptional: Economic zones and the everyday precariousness of working life in South India // *Critique of Anthropology*. 2010. Vol. 30. No. 4. P. 355–373. DOI: 10.1177/0308275x10372467
17. *Morris J.* *Everyday Post-Socialism. Working-Class Communities in Russian Margins*. London, New York: Palgrave MacMillan, 2016. — 261 p.
18. *Morris J.* Notes on the “Worthless Dowry” of Soviet Industrial Modernity: Making Working-Class Russia Habitable // *Laboratorium: Russian Review of Social Research*. 2015. Vol. 7. No. 3. P. 25–48.
19. *Morris J.* Unruly Entrepreneurs: Russian Worker Responses to Insecure Formal Employment // *Global Labour Journal*. 2012. Vol. 3. No. 2. P. 217–236. DOI: 10.15173/glj.v3i2.1120
20. *Paret M.* Precarious Labor Politics: Unions and the Struggles of the Insecure Working Class in the United States and South Africa // *Critical Sociology*. 2015. Vol. 41. No. 4–5. P. 757–784. DOI: 10.1177/0896920513483149
21. *Paret M.* Working-class fragmentation, party politics, and the complexities of solidarity in South Africa's United Front // *The Sociological Review*. 2017. Vol. 65. No. 2. P. 267–284. DOI: 10.1111/1467-954x.12405
22. *Savage M., Cunningham N., Devine F., Friedman S., Laurison D., McKenzie L., Miles A., Snee A., Wakeling P.* *Social Class in the 21<sup>st</sup> Century*. London: Pelican an imprint of Penguin Book, 2015. — 480 p.
23. *Savage M., Devin F., Cunningham N., Taylor M., Li Y., Hjellbrekke J., Le Roux B., Friedman S., Miles A.* A New Model of Social Class? Findings from the BBC's Great British Class Survey Experiment // *Sociology*. 2013. Vol. 47. No. 2. P. 219–250. DOI: 10.1177/0038038513481128
24. *Souza J.* *The Secularity of the Peripheral Social Inequality* // *Imagining Brazil* / Ed. by J. Souza, V. Sinder. Plymouth, UK: Lexington Books, 2007. P. 9–35.
25. *Standing G.* *The Precariat. The New Dangerous Class*. London, New Delhi, New York, Sydney: Bloomsbury Academic, [2011] 2014. — 336 p.
26. *Swider S.* Building China: Precarious employment among migrant construction workers // *Work, Employment and Society*. 2015. Vol. 29. No. 1. P. 41–59. DOI: 10.1177/0950017014526631
27. *Walker C.* *Learning to Labour in Post-Soviet Russia: Vocational Youth in Transition*. London, New York: Routledge, 2011. — 248 p.
28. *Walker C.* Stability and Precarity in the Lives and Narratives of Working-class Men in Putin's Russia // *Social Alternatives*. 2015. Vol. 34. No. 4. P. 28–34.

Дата поступления: 30.08.2018.

---

**SOTSILOGICHESKIY ZHURNAL = SOCIOLOGICAL JOURNAL. 2019.**  
**VOL. 25. No. 2. P. 99–115.** DOI: 10.19181/socjour.2019.25.2.6388

*I.N. TARTAKOVSKAYA, A.V. VANKE*

Institute of Sociology of FCTAS RAS, Moscow, Russian Federation.

**Irina N. Tartakovskaya** — Candidate of Sociological Sciences, Senior Research Fellow, Institute of Sociology of FCTAS RAS.

**Address:** 24/35, bl. 5, Krzhizhanovskogo Str., 117218, Moscow, Russian Federation.

**Phone:** +7 (499) 128-86-18. **Email:** I\_Tartakovskaya@mail.ru

**Alexandrina V. Vanke** — Candidate of Sociological Sciences, PhD Candidate at the School of Social Sciences of the University of Manchester; Research Fellow, Institute of Sociology of FCTAS RAS.

**Address:** Arthur Lewis Building, Oxford Road, M13 9PL, Manchester, United Kingdom. **Phone:** +7 (499) 128-86-18. **Email:** a.vanke@postgrad.manchester.ac.uk

## MOBILITY STRATEGIES OF PRECARIOUS EMPLOYEES AND THE FORMATION OF PRECARIOUS HABITUS

*Abstract.* This article considers the social mobility trajectories for vulnerable employees involved in precarious employment. The authors define two types of justifying involvement in precarity — forced or voluntary choice. Forced choice of precarity is more typical to elderly employees (to Soviet generations). Precarity as a necessity comes as the result of labor market structural transformations, devaluation of certain professions — for example, working-class and engineer jobs — and leads to downward social mobility into the precariat. Most of the interviewed precarious employees of elder generations negatively evaluated their current social standing and were nostalgic about the state of social welfare. Voluntary involvement in precarity is more common among younger employees of post-Soviet generations. Young employees justify their “voluntary” choice of precarious employment by a flexible timetable, an interesting job, opportunities for self-development, a short commute, etc. However, as the interview analysis shows, precarious workers of post-Soviet generations do not make such a choice voluntarily: rather their choice is affected by the operations of social structures. Mobility of young employees within the low-resource networks, which easily allow for finding and swapping precarious jobs, confines them inside the precariat and limits their opportunities for upward social mobility. The authors conclude that precarious employment forms a specific habitus and an individualistic subjectivity among vulnerable employees. Short horizons of planning, perception of precarity as “normal” (“everybody lives like that”) and a specific lifestyle with a limited set of social opportunities — these are the key traits of a precarious habitus. This article is based on material from 75 biographical interviews with precarious employees, aged between 23 and 58 years, residing in large industrial centers of Russia — Yekaterinburg and Samara.

*Keywords:* precarious employment; social mobility; labor trajectories; precariat; precarious habitus.

**For citation:** Tartakovskaya I.N., Vanke A.V. Mobility Strategies of Precarious Employees and the Formation of Precarious Habitus. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 2019. Vol. 25. No. 2. P. 99–115. DOI: 10.19181/socjour.2019.25.2.6388

## REFERENCES

1. Boltanski L., K'yapello I. The New Spirit of Capitalism. [Russ. ed.: *Novyi dukh kapitalizma*. Transl. from French; Ed. by S. Fokin. Moscow: Novoe literaturnoe obozrenie publ., 2011. 976 p.]
2. Burd'e P. Forms of Capital. *Ekonomicheskaya sotsiologiya*. 2002. No. 5. P. 60–74. (In Russ.)
3. Golenkova Z.T., Goliusova Yu.V. New Social Groups in the Contemporary Stratification Systems of the Global Society. *Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika*. 2013. No. 3. P. 5–8. (In Russ.)
4. Golenkova Z.T., Goliusova Yu.V. Precariat as a New Phenomenon in the Modern Social Structure. *Naemnyi rabotnik v sovremennoi Rossii*. [Employee in Contemporary Russia.] Ed. by Z.T. Golenkova. Moscow: Novyi Khronograf publ., 2015. P. 121–138. (In Russ.)
5. Kastel' R. Metamorphosis of the Social Question. Chronicle Employees. [Russ. ed.: *Metamorfozy sotsial'nogo voprosa. Khronika naemnogo truda*. Transl. from French and ed. by N.A. Shmatko. Moscow: Institut eksperimental'noi sotsiologii publ.; St Petersburg.: ALETEIYa publ., 2009. 574 p.]
6. Pinchuk O. “Non-Standard” Working Conditions for Women in Production: The Case of a “Candy Factory”. *INTERaktsiya. INTERv'yu. INTERpretatsiya*. 2018. No. 15. P. 24–40. (In Russ.) DOI: 10.19181/inter.2018.15.2



7. Sizova I.L., Leonova L.A., Khenze A. The Precariousness of Employment and Labor Incomes in Russia and Germany: Self-Perception of Wage Workers. *Ekonomicheskaya sotsiologiya*. 2017. Vol. 18. No. 4. P. 14–59.
8. Strebkov D.O., Shevchuk A.V. Work Trajectories of Self-Employed Professionals. *Mir Rossii*. 2015. Vol. 24. No. 1. P. 72–100. (In Russ.)
9. Toshchenko Zh.T. Precariat — a new social class. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2015. No. 6. P. 3–13. (In Russ.)
10. Shkaratan O.I., Karacharovskii V.V., Gasyukova E.N. Precariat: Theory and Empirical Analysis (Polls in Russia, 1994–2013 Data). *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2015. No. 12. P. 99–110. (In Russ.)
11. Bourdieu P. *Distinction. A Social Critique of the Judgement of Taste*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1996. 613 p.
12. Bourdieu P. *Habitus: A Sense of Place*. Ed. by J. Hillier, E. Rooksboy. Surrey, England, Burlington, USA: Ashgate, 2005. P. 43–49.
13. Bourdieu P. The Forms of Capital. *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Ed. by J. Richardson. New York: Greenwood, 1986. P. 241–258.
14. Bourdieu P. La précarité est aujourd'hui partout. *Contre-feux*. Paris: Raisons d'agir, 1998. P. 96–102.
15. Clément K. Social Imagination and Solidarity in Precarious Times: The Case of Lower Class People in Post-Soviet Russia. *Russian Sociological Review*. 2017. Vol. 16. No. 4. P. 53–71. DOI: 10.17323/1728-192x-2017-4-53-71
16. Cross J. Neoliberalism as unexceptional: Economic zones and the everyday precariousness of working life in South India. *Critique of Anthropology*. 2010. Vol. 30. No. 4. P. 355–373. DOI: 10.1177/0308275x10372467
17. Morris J. *Everyday Post-Socialism. Working-Class Communities in Russian Margins*. L., NY: Palgrave MacMillan, 2016. 261 p.
18. Morris J. Notes on the “Worthless Dowry” of Soviet Industrial Modernity: Making Working-Class Russia Habitable. *Laboratorium: Russian Review of Social Research*. 2015. Vol. 7. No. 3. P. 25–48.
19. Morris J. Unruly Entrepreneurs: Russian Worker Responses to Insecure Formal Employment. *Global Labour Journal*. 2012. Vol. 3. No. 2. P. 217–236. DOI: 10.15173/glj.v3i2.1120
20. Paret M. Precarious Labor Politics: Unions and the Struggles of the Insecure Working Class in the United States and South Africa. *Critical Sociology*. 2015. Vol. 41. No. 4–5. P. 757–784. DOI: 10.1177/0896920513483149
21. Paret M. Working-class fragmentation, party politics, and the complexities of solidarity in South Africa's United Front. *The Sociological Review*. 2017. Vol. 65. No. 2. P. 267–284. DOI: 10.1111/1467-954x.12405
22. Savage M., Cunningham N., Devine F., Friedman S., Laurison D., McKenzie L., Miles A., Snee A., Wakeling P. *Social Class in the 21st Century*. L.: Pelican an imprint of Penguin Book, 2015. 480 p.
23. Savage M., Devin F., Cunningham N., Taylor M., Li Y., Hjelbrekke J., Le Roux B., Friedman S., Miles A. A New Model of Social Class? Findings from the BBC's Great British Class Survey Experiment. *Sociology*. 2013. Vol. 47. No. 2. P. 219–250. DOI: 10.1177/0038038513481128
24. Souza J. The Secularity of the Peripheral Social Inequality. *Imagining Brazil*. Ed. by J. Souza, V. Sinder. Plymouth, UK: Lexington Books, 2007. P. 9–35.
25. Standing G. *The Precariat. The New Dangerous Class*. L., New Delhi, New York, Sydney: Bloomsbury Academic, [2011] 2014. 336 p.
26. Swider S. Building China: precarious employment among migrant construction workers. *Work, Employment and Society*. 2015. Vol. 29. No. 1. P. 41–59. DOI: 10.1177/0950017014526631
27. Walker C. *Learning to Labour in Post-Soviet Russia: Vocational Youth in Transition*. L., NY: Routledge, 2011. 248 p.
28. Walker C. Stability and Precarity in the Lives and Narratives of Working-class Men in Putin's Russia. *Social Alternatives*. 2015. Vol. 34. No. 4. P. 28–34.