ПРОТИВОРЕЧИЯ И ПРОБЛЕМЫ МОДЕРНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

Голенкова Зинаида Тихоновна,

*доктор философских наук, профессор,
руководитель Центра исследования социальной структуры и
социального расслоения, Институт социологии ФНИСЦ РАН,
Москва.*

E-mail: golenko@isras.ru

Голиусова Юлия Вячеславовна,

*кандидат социологических наук, ведущий научный сотрудник
Отдела социальной структуры, Институт социологии ФНИСЦ РАН,
Москва.*

E-mail: ygoliusova@yandex.ru

Орехова Инесса Михайловна,

*старший научный сотрудник
Отдела социальной структуры, Институт социологии ФНИСЦ РАН,
Москва.*

E-mail: inessa.orekhova@yandex.ru

Аннотация. Социологический термин «модернизация» описывает и объясняет переход от традиционных форм общества к современным, то есть к индустриальному обществу и его проявлениям в виде демократизации, урбанизации, социальной дифференциации, индивидуализации, бюрократизации и глобализации. Теория модернизации появилась в 1950-х гг. как объяснение того, как развивались индустриальные общества Северной Америки и Западной Европы. Теория утверждает, что общества развиваются на довольно предсказуемых этапах, через которые они становятся все более сложными. Развитие зависит главным образом от импорта технологий, а также от ряда других политических и социальных изменений, которые, как считается, произойдут в результате этого. Модернизация социальной структуры

является одним из направлений модернизации в целом. Социальную структуру современного российского общества невозможно оценивать как стабильную и неизменную. Происходят изменения в системе отношений собственности, распределения, общественной организации труда. Трансформационные процессы привели к возникновению новых социальных общностей, их взаимосвязей. Вместе с тем социальную трансформацию характеризуют не только появление ранее не существовавших страт – предпринимателей, самозанятых, прекариев, – но и проявляющееся неравенство, стратификация групп на рынке труда.

Ключевые слова: модернизация, социальная структура, самозанятые, социальные изменения, прекариат, фрилансеры, наемные работники.

CONTRADICTIONS AND PROBLEMS OF MODERNIZATION OF THE SOCIAL STRUCTURE OF MODERN RUSSIAN SOCIETY

Golenkova Zinaïds Tikhonovna,

Doctor of Sociological Sciences, Professor,

Head of Centre for Research of Social Structure and Social Stratification,

Institute of Sociology, FCTAS RAS,

Moscow, Russia.

E-mail: golenko@isras.ru

Goliusova Yulia Vyacheslavovna,

Candidate of Sociological Sciences, Leading researcher,

Institute of Sociology, FCTAS RAS,

Moscow, Russia.

E-mail: ygoliusova@yandex.ru

Orekhova Inessa Mikhailovna,

Senior Researcher Fellow,

Institute of Sociology, FCTAS RAS,

Moscow, Russia.

E-mail: inessa.orekhova@yandex.ru

Abstract. The sociological term modernization describes and explains the transition from traditional forms of society to modern, that is, to industrial society and its manifestations in democratization, urbanization, social differentiation, individualization, bureaucratization and globalization. The theory of modernization appeared in the 1950s as an explanation of how the industrial societies of North America and Western Europe developed. The theory States that societies develop at fairly predictable stages through which they become more complex. Development depends mainly on the import of technology, as well as on a number of other political and social changes that are believed to result. Modernization of the social structure is one of the directions of modernization in General. The social structure of modern Russian society cannot be assessed as stable and unchangeable. There are changes in the system of property relations, distribution, social organization of labor. Transformation processes have led to the emergence of new social communities and their interrelations. At the same time, social transformation is characterized not only by the emergence of previously non-existing stratum entrepreneurs, self-employed, precariums, but also by the manifested inequality, stratification of groups in the labor market.

Keywords: modernization, social structure, self-employed, social changes, precariat, freelancers, employees.

Модернизация социальной структуры является одним из направлений и последствий модернизации в целом. Сама теория модернизации появилась в 1950-х гг. как объяснение того, как развивались индустриальные общества Северной Америки и Западной Европы. Общества становятся все более сложными во всех сферах жизнедеятельности и в первую очередь в социально-структурном плане. Перестройка экономики на основе перераспределения рабочей силы из одних отраслей (сельского хозяйства и промышленности) в другие (сферу услуг, ИТ-сектор), рост сетевых структур и формирование экономики знаний сопровождаются усложнением социально-структурных отношений. С помощью термина модернизации описывается

и объясняется переход от традиционных форм структуризации общества к современным, более сложным и подвижным. Глобализация и трансформация привели к возникновению новых социальных общностей, их взаимосвязей: предпринимателей, самозанятых, прекариев, а также множественной мобильности (в том числе и разнонаправленной).

Процессы модернизации социально-структурных отношений характерны не только для трансформирующихся обществ, они затрагивают и вполне сложившиеся устои многих западных стран. Появление новых социальных групп отражает противоречивость процессов модернизации. Сегодня предусмотреть все последствия модернизации общества и массовой его диджитализации в социальной сфере и социальном взаимодействии просто невозможно. Резко возрастает численность новых социальных слоев в социальной структуре всех обществ, в том числе и российского (например, прекариата [Тощенко 2018]).

В работах Д. Коупленда «Поколение X» и «Поколение A» эти социальные группы характеризуются как лица, не чувствующие связи с культурными идеалами прошлых поколений, они ощущают себя «не в своей тарелке» и скорее напоминают перелетных птиц [Коупленд 1999; Коупленд 2003]. «Поколение A» характеризуется им как зеркальное отражение «поколения X». Это другое поколение с другими заботами, но одиночество осталось тем же, только еще глубже и острее. Это в основном нонконформисты. Они критикуют другие поколения, у которых есть свои ценности, но сами не предлагают никакой альтернативы. В последнее десятилетие начало формироваться новое поколение молодежи – поколение «Z», отличающееся от предшествующих большим стремлением к независимости и непредсказуемостью поведения, связанного с ростом рисков во всех сферах жизнедеятельности. Не здесь ли начинают свое социальное формирование прекарии, фрилансеры и др.? Появление новых социальных групп отражает противоречивые тенденции модернизации социальной структуры современного российского общества, где усложнение состава социальных групп, формирование новых иерархий (в том числе виртуальных) и рост социального неравенства переплетаются с новыми

возможностями для социальных перемещений и множественной мобильностью, размытостью границ между различными социальными стратами и распространением сетевых форм агрегирования [Социальные неравенства... 2008].

Глубинные процессы в сознании молодых находят свое выражение и отражение в новых социальных образованиях и структурах: стремление к независимости влечет молодых к созданию собственных структур, формированию новых социальных страт, резко отвергающих ценности и образ жизни предшественников. Наблюдаем у них, с одной стороны, рост и стремление к повышению профессиональных навыков, а с другой, и весьма нередко – к депрофессионализации, к занятиям видами деятельности значительно ниже их образования и профессионализма.

Преобразования на рынке труда и занятости в России помимо непосредственно экономических проблем обострили связанные с ними социально-структурные проблемы. Они касаются, прежде всего, новых слоев и социально-профессиональных групп, появившихся в результате изменений в отношениях собственности, например, занятого населения, работающего не по найму, в частности, так называемых самозанятых.

С экономической точки зрения роль этой категории занятого населения достаточно велика, поскольку Россия в рамках мирового разделения труда является в основном поставщиком углеводородного сырья, то есть в большой степени зависит от различных изменений в мировой экономике, прежде всего, кризисных изменений. Самозанятые в этом отношении являются фактором, способным сгладить негативные последствия. По оценкам экспертов, работников этой категории в стране от 16 до 25 млн. человек. С учетом их деятельности российский ВВП гораздо выше, чем это показано в официальной статистике. Российская статистика в настоящее время эту деятельность не учитывает, поскольку большинство самозанятых играют в жмурки с государством: то есть не пользуются его ресурсами и не платят налоги. Тем не менее это огромная часть практически самого активного трудоспособного населения страны, которая работает на внутренний рынок и не связана напрямую с глобализацией и мировым хозяйством.

Самозанятые работники на рынке труда относятся к так называемому «неформальному сектору» экономики. Неформальный сектор – это совокупность хозяйств, которые осуществляют производство товаров и услуг для реализации на рынке и не являются самостоятельными юридическими единицами. Именно этот институт существенно влияет на гибкость российского рынка труда. В частности, занятость в неформальном секторе в 90-е гг. прошлого века позволила части россиян выжить и тем самым значительно смягчить социальное напряжение в обществе [Маслова и др. 2007].

С точки зрения получения дохода самозанятых работников можно разделить на две группы: а) те, для которых самозанятость является единственной формой получения дохода и б) те, для которых она – дополнительный источник дохода, тогда как основной – официальная легальная деятельность (работа по найму, предпринимательство и т.п.). Самозанятость появилась в структуре рыночных отношений в России именно как адаптационный ресурс в неблагоприятных условиях экономического кризиса как дополнительная занятость. Экономическая разруха 1990-х гг. в стране заставила не только работников, но и работодателей искать пути хотя бы минимального сохранения производства и рынка труда. Дело осложнялось и тем, что рыночные отношения в России еще не сформировались, законы рынка труда не вошли в правоприменительную практику производственно-трудовой деятельности.

Например, достаточно широко используемая в мировой практике территориальная миграция с целью трудоустройства в нашей стране была и остается ничтожно малой даже как адаптационная мера в ситуации экономического кризиса. Хотя в Советском Союзе такая практика была в форме распределительной системы устройства на работу после окончания профессионального учебного заведения. Однако подобная система была в значительной мере принудительной и именно так воспринималась большинством. Отрицательное отношение к ней осталось до сих пор: добровольно сменить место жительства, чтобы трудоустроиться, способны немногие, даже если в их регионе кадровые потребности ограничены. В большей степени

распространен такой вид трудовой миграции как временная миграция с целью заработка. Поскольку основная цель такой миграции – улучшить материальное положение свое или своей семьи, профессиональная и квалификационная составляющая отходит на второй план. В большинстве случаев такие трудовые мигранты получают работу ниже своей квалификации, решая кадровые проблемы региона за счет своей профессиональной нереализованности. В ситуации нестабильности в различных сферах экономики самой распространенной формой частичного решения проблемы как для работников, так и для работодателей стала неполная занятость.

Неполная занятость – это форма занятости, при которой длительность рабочего времени меньше, чем установлено работодателем. Российская статистика включает в понятие «неполная занятость» также предоставление отпуска без сохранения заработной платы. Эта форма занятости востребована не только в периоды экономической нестабильности, но и во вполне благополучные годы. В кризисной экономической ситуации неполная занятость работника, как правило, является инициативой работодателя. При благоприятном положении в экономике и на рынке труда работники в большинстве случаев выбирают неполную занятость по своей инициативе или по соглашению с работодателем.

В своем развитии «неполная занятость» в новейшей российской истории прошла несколько периодов, которые, как правило, связаны с кризисом не только в российской, но и в мировой экономике. Начало первого периода (его можно назвать уникальным, поскольку он целиком связан с неблагоприятной ситуацией исключительно в российской экономике и на российском рынке труда) можно отнести к 1996-му г. – году наибольшей экономической нестабильности. Неполная занятость как форма организации рабочего времени существовала и раньше, но именно с середины 90-х гг. прошлого века она стала применяться наиболее активно и именно в качестве адаптивной меры. Проведение рыночных экономических реформ в стране зависело от многих факторов. В России эти факторы были не столько экономическими, сколько политическими, когда экономическая целесообразность зачастую отходила на второй план. В результате

кризисная ситуация в экономике продолжалась достаточно долгое время (ситуация начала постепенно исправляться с начала 2000-х гг.), и, естественно, неполная занятость на рынке труда в этот период широко использовалась.

Во многих отраслях народного хозяйства в это время наблюдался спад производства вплоть до временной его остановки, возникали проблемы со сбытом продукции и т.п. В этих условиях применение неполной занятости отвечало интересам, в первую очередь, работодателей. Необходимо отметить, что речь в данном случае идет о крупных и средних промышленных предприятиях, руководители которых ориентировались на сохранение своих предприятий, их кадрового состава и восстановление объемов производства. Неполная занятость как форма организации рабочего времени позволяла работодателю в той или иной степени решить наиболее актуальные проблемы: непосредственно стоящие перед предприятием материальные и финансовые проблемы и проблему сохранения качественного и количественного кадрового состава. От решения кадровой проблемы в переходный период во многом зависело сохранение предприятия в целом как производственного и социального организма. С точки зрения работника неполная занятость позволяла сохранить свой профессиональный и квалификационный уровень и возможность вернуться в перспективе к полноценной работе.

Второй период активного применения неполной занятости, в котором количественные профессиональные и качественные потребности на рынке труда в большой степени определялись кризисным положением мировой экономики, начался в 2008 г. Работодатели прибегли к уже апробированному ранее способу финансовой оптимизации деятельности предприятий и сохранения их кадрового состава – «скрытому сокращению» штатов: одним работникам предоставлялись внеплановые неоплачиваемые отпуска, другие стали трудиться неполное рабочее время. К концу 2008 г. по инициативе работодателя неполное рабочее время использовали 689,9 тыс. человек (1,9% от среднесписочной численности), во внеплановых неоплачиваемых отпусках находились 944,1 тыс. человек (2,5% соответственно) [Труд и занятость, 2009: 298].

Третий период применения неполной занятости также связан с кризисными явлениями в мировой экономике. Его началом можно считать конец 2012 – начало 2013 г. Становление рынка в стране, его встраивание в мировую систему рыночных отношений сделало нашу экономику в значительной степени зависимой от этой системы. Неполная занятость – одна из форм защиты от негативных проявлений мирового рынка, которая в нашей стране стала использоваться в наибольшей степени и с наибольшим эффектом. В этом отношении показателен третий этап ее применения. Подтверждением этому выводу служит показатель уровня безработицы. В период кризиса 2008–2009 гг. уровень безработицы вырос с 5,9% в 2007 г. до 7,1% в 2008 г. и 8,7% в 2009 г. В кризисной ситуации 2012–2013 гг. этот показатель наоборот снизился и достаточно значительно – в полтора раза по сравнению с 2009 г. В 2012 и 2013 гг. уровень безработицы составлял 5,7% [Российский статистический ежегодник... 2013].

Неполная занятость в современной России является одной из характеристик рынка труда и занятости. Как уже было отмечено выше, использование этой формы занятости отвечает интересам и работодателей, и работников. Ее применение позволило избежать массовых сокращений. Особенно это характерно для настоящего периода, когда сокращения для работодателя – это, в первую очередь, избавление от балласта. Работник же при такой форме занятости не теряет связи с производственным коллективом, своим предприятием и своим рабочим местом. Кроме того, эти работники имеют те же социальные и трудовые права, что и работники с полным рабочим днем. Однако в этой ситуации работник несет определенные материальные потери, во многих случаях очень значительные. Это, безусловно, повлияло на структуру рынка труда и качество рабочей силы. Ищущее источники необходимого приработка занятое население чаще всего стало выбирать дополнительную занятость. Именно приработок был главной побудительной причиной появления этого вида занятости в стране.

Такая форма занятости получила распространение после снятия разного рода ограничений на дополнительные заработки. Данные исследований, проведенных Институтом социологии

ФНИСЦ РАН в различных регионах страны в разные годы¹, говорят о том, что дополнительную занятость имеет четверть всех занятых в регионах опроса (количественные различия – в пределах статистической погрешности). В Тюмени респондентов, имеющих дополнительную работу, было 21,8%; в Новосибирске – 25,1%; в Краснодаре – 28%; в Башкирии – 24,7%. В дополнительной занятости, как и в период ее возникновения, главными являются материальные интересы работника, а не профессионально-квалификационные факторы. Именно поэтому, если дополнительная работа не связана с основной профессией, как правило, она менее квалифицированная. Работники, имеющие дополнительную занятость или ищущие ее, обладают высокой мобильностью и активностью. Обычно дополнительную работу они стараются получить в частном секторе экономики. Рыночный сектор, безусловно, более динамично развивается и предоставляет большие материальные возможности. Однако институт частной собственности в наибольшей степени распространен в сфере торговли, услуг и т.п., значительная часть профессий в которых не требует высокой квалификации, зато компенсируется «новыми» статусами: менеджер, топ-менеджер, сетевой администратор и др. Зачастую, именно эта дополнительная работа дает основной заработок. В рамках профессии чаще всего дополнительная занятость – это совместительство внутри основного места работы (предприятия, учреждения, учебного заведения и т.п.). Как уже было отмечено выше, самозанятость в 1990-е гг. возникла именно как одна из разновидностей дополнительной занятости, в которой профессиональная принадлежность и квалификационный уровень не имеют решающего большого значения. Она рассматривалась большинством работников исключительно в качестве материального источника. Профессиональная принадлежность и квалификационный уровень самозанятых при этом, как уже говорилось, не были приоритетными. Теперешнее положение

¹ «Социально-структурная динамика в регионе», Тюмень, 2001; «Социальная интеграция и дезинтеграция российского общества», Новосибирск, 2004; «Социально-пространственная дифференциация российского общества», Краснодар, 2008; «Социально-структурные процессы в регионе», Башкирия, 2014.

группы самозанятых на рынке труда России – результат развития дополнительной самозанятости в сторону автономности и полной независимости от государства. Далее речь пойдет именно об этой особой группе работников, для которых самозанятость является основным занятием и единственным источником дохода.

Как было отмечено выше, долгое время государственные органы этот вид экономической деятельности населения как бы не замечали: не было официального определения понятия «самозанятый», их не фиксировала государственная статистика. Однако численность самозанятых постоянно росла. По данным Минтруда, в настоящее время в России практикуют самозанятость 12 млн. человек; по данным независимых экспертов, численность самозанятых в стране составляет от 15 до 25 млн. человек. По нашему мнению, такое большое расхождение в оценках численности этой категории работников (до двух раз) происходит из неопределенности самого понятия «самозанятые». Но, даже если исходить из минимальной оценки их численности, доля самозанятых в экономически активном населении страны составит более 16%. Далее игнорировать это явление уже не представлялось возможным, возникла настоятельная необходимость придать ему официальный статус.

Прежде всего, нужно было уточнить само понятие «самозанятые». С практической точки зрения, в этом более всего были заинтересованы налоговые органы, поэтому, на наш взгляд, в настоящее время наиболее четкое представление о самозанятых дает определение этого вида трудовой деятельности в налоговом кодексе РФ: самозанятый гражданин – человек, который официально не трудоустроен, не является индивидуальным предпринимателем, не привлекает для своей деятельности наемных работников, с платы за работу не отчисляет налогов. Это определение позволяет выделить направления «выхода из тени» этой категории работников. Для этого были предприняты следующие действия.

Законодательные органы попытались составить перечень видов деятельности самозанятых. В первоначальный вариант перечня вошло около сорока категорий работников, включая программистов, дизайнеров, переводчиков, свободных журналистов,

юристов. В дальнейшем пришли к выводу, что вышеперечисленные работники скорее относятся к категории «фрилансеров», которые, хотя и входят в группу людей с неформальной занятостью, самозанятыми не являются. В результате из перечня эти категории работников были исключены. Вместе с ними были исключены по непонятным основаниям еще три десятка категорий. Принятый в окончательном варианте перечень содержал только три вида деятельности самозанятых: репетиторство; присмотр и уход за больными, детьми, престарелыми; уборка жилых помещений, ведение домашнего хозяйства. Безусловно, этот перечень вызвал много вопросов и у официальных лиц, и у ученых, и, прежде всего, у самих самозанятых. Наиболее часто встречающийся вопрос: почему в перечень не были включены, пожалуй, самые массовые профессиональные категории самозанятых: работники, занимающиеся частным извозом и сельскохозяйственной деятельностью. Этот вопрос тем более актуален, поскольку дальнейшие законодательные действия относительно самозанятых распространились именно на эти три профессиональные категории работников из официального перечня.

С 1 июля 2017 г. самозанятые могли получить разрешение на ведение своего вида деятельности – зарегистрироваться, получить официальный статус и платить налоги. На три категории самозанятых из официального перечня распространяются налоговые каникулы – до 2019 г.

Результатом такого рода законотворчества стала регистрация 295 самозанятых (цифры указаны на 1 августа 2017 г.). Самозанятые не захотели выйти из тени. Государство не приросло налогами. Самозанятые остались со своими проблемами, поскольку сохранился их неопределенный статус на рынке труда и столь же неопределенный их социальный статус в обществе.

Законодателей, естественно, такой результат не удовлетворил. Их дальнейшие действия таковы. Было проведено исследование, на основании результатов которого было принято главное решение – еще больше снизить налоги для прошедших регистрацию самозанятых (до 4%). На наш взгляд, ни о каком серьезном научном обсуждении этого решения не может идти речи, поскольку нет сведений о взятом за основу исследовании.

Авторам не известно, кто его проводил, методика и выборка, а главное, кого опрашивали – ведь подавляющее большинство самозанятых не афишируют свою деятельность.

В научных кругах сама эта категория работников мало исследована в силу своего теневого положения на рынке труда. Поэтому мы остановимся здесь на общих проблемах работников неформального сектора экономики, который более исследован, и особое место в котором занимают самозанятые.

Объединяющим признаком работников с неформальной занятостью (фрилансеров, индивидов с неполной или временной занятостью, самозанятых) является нестабильность их положения на рынке труда. Именно эта нестабильность – главный источник экономических и социальных проблем работников неформального сектора, в том числе, самозанятых. Стоит отметить, что такие проблемы работников с неформальной занятостью характерны не только для российского рынка труда.

Экономическая нестабильность порождает материальные проблемы, хотя доходы у неформально занятых могут быть достаточно высокими (например, у занятых репетиторством). Но получение этого дохода для человека, выбравшего для себя статус самозанятого, связано с большим количеством ограничений. Во-первых, с положением дел в системе «спрос-предложение» на рынке предоставляемых им профессиональных услуг. Здесь возможны три варианта: спрос равен предложению; спрос меньше предложения; спрос больше предложения. Очевидно, что последний вариант является наиболее предпочтительным, но далеко не всегда преобладающим. Их доход может быть очень неравномерным в зависимости от спроса на результаты их деятельности. Во-вторых, самозанятый в рамках собственного дела находит работу самостоятельно, и даже если на рынке труда спрос опережает предложение, получение работы зависит от умения самозанятого эту работу найти. И, в-третьих, в отличие от наемных работников, вознаграждение за свой труд самозанятый получает непосредственно от заказчиков. В этом случае роль «человеческого фактора» в производственных отношениях возрастает многократно, и последствия вмешательства этого фактора могут быть непредсказуемыми и даже крайне отрицательными для того,

кто предлагает свои услуги. Отсутствие социальных гарантий со стороны государства также не способствует стабилизации положения работников этого сектора экономики.

Пожалуй, наиболее значимой проблемой работников, занятых неформальной деятельностью, является социальная идентификация – определение их места в социальной структуре, а следовательно, и их роли в общественном развитии. Вообще, нестабильность социальных статусов и ролей – один из главных рисков как на рынке труда, так и в общественной жизни в целом. Социальный статус индивида во многом зависит прежде всего от его положения на рынке труда. Для работников неформального сектора нет ясности в определении их положения как со стороны общества и государства, так и со стороны самих работников (самоопределение). Высокий уровень образования, а часто и дохода значительного числа занятых в неформальном секторе позволяет отнести их к среднему слою или к его периферии. Однако с формальной точки зрения (особенно это касается самозанятых) юридическая неопределенность, экономическая нестабильность их положения на рынке труда, высокая вероятность в любой момент остаться без работы не позволяет сделать этого официально. Другое дело самоидентификация, т.е. соотнесение себя с определенным общественным слоем. Как показывают исследования Института социологии ФНИСЦ РАН, соотнося себя с тем или иным социальным слоем, респонденты редко учитывают свой юридический статус в обществе. В первую очередь они руководствуются даже не размером дохода или своим материальным положением, а уровнем своего образования, престижем своих занятий в общественном мнении и значимостью своей деятельности, то есть ее востребованностью. Если респонденты имеют среднее специальное или высшее образование, считают, что их работа престижна и уважаема в обществе, в большинстве случаев они отнесут себя к среднему слою общества вне зависимости от профессиональной принадлежности или занимаемой должности. На наш взгляд, с высокой степенью вероятности можно предположить, что самозанятые при определении своего места в социальной иерархии руководствуются теми же критериями.

Вопрос о том, к какой социальной группе можно отнести неформально занятых, вовсе не умозрительный. От положения в обществе, причем, официально признанного положения, зависит социальное самочувствие, профессиональное, трудовое, общественное поведение многочисленной группы экономически активного населения страны. Отнести неформально занятых, в том числе и самозанятых, к «прекариату», как предлагают многие эксперты, значит закрепить за ними официально экономическую и социальную нестабильность. Ведь основным критерием выделения этого социального слоя – «прекариата» – послужила как раз его экономическая нестабильность [Голенкова, Голиусова 2013].

Название этого социального слоя указывает на крайне нестабильное и пограничное положение составляющих его индивидов в системе занятости. Это пограничное положение прекариата в системе занятости не позволяет включить его в структуру штатных наемных работников. Прекарных работников рынка труда обычно отличают следующие признаки их занятости: зачастую низкие зарплаты, нефиксированная продолжительность рабочей недели (меньшее количество рабочих часов), отсутствие многих социальных гарантий и каких-либо перспектив профессионального и карьерного роста. По ряду признаков этот слой очень неоднороден. Например, у входящих в него работников различный уровень образования и квалификации (от высшего до самого низкого уровня), они выполняют работу различной степени сложности (от физического до умственного труда). В то же время объединяющие прекариев черты носят ярко выраженный негативный оттенок – это отсутствие каких бы то ни было гарантий практически во всех сферах общественной жизни и трудовой деятельности, крайне ограниченный доступ к социальной защите.

На первый взгляд, самозанятые в отношении гарантированности своего положения на рынке труда очень похожи на прекариев. Однако хотя прекариат отличает от депривированных слоев общества его включенность в систему трудовых отношений, его близость именно к этим слоям очевидна. Кризис профессиональной идентичности прекариев вызван либо низким уровнем занятости, либо вообще ее отсутствием. Самозанятые

же, как уже было отмечено выше, представляют, пожалуй, самую активную часть занятого населения. Их выбор подобного рода деятельности осознан. Они самодостаточны, замкнуты сами на себя, поскольку разочарованы в деятельности государственных органов власти: по большому счету, не доверяют им и не нуждаются в их поддержке. Эти люди сами обустроили свою жизнь, и главное для них сейчас, чтобы правительство не лишало их этой возможности, не проводило с ними никаких сомнительных экспериментов. Все решения в сложившейся ситуации, безусловно, будут выглядеть сомнительными и направленными на ущемление их прав, пока не будет обоснования для их принятия, основанного на всестороннем исследовании самозанятости и учитывающего мнение самих самозанятых.

В системе самозанятости, пожалуй, наиболее изученным является рынок фриланс-услуг. В настоящее время этот рынок достаточно хорошо развит в Западной Европе и США [Freelancing in America... 2016], он быстрыми темпами развивается во всем мире. Россию также затронул этот процесс. Как было отмечено выше, доходы у самозанятых могут быть очень высокими, хотя зачастую и нестабильными. Фрилансеры – это именно такая группа самозанятых, которая отличается высоким уровнем дохода. Это так называемые «свободные работники», которые сами предлагают свои услуги. Статус фрилансеров в научной и юридической литературе окончательно не определен – их считают либо самозанятыми работниками, либо индивидуальными предпринимателями, не имеющими наемных работников. По нашему мнению, «индивидуальный предприниматель, не имеющий наемных работников» – это как раз и есть самозанятый работник. Далее фрилансеров мы будем называть «самозанятыми». Их положение на рынке труда переносит и на фрилансеров все его преимущества и недостатки, включая самостоятельный поиск клиента.

Фрилансеры чаще всего предлагают свои услуги на специализированных онлайн-ресурсах, через объявления в СМИ или используют свои личные связи. Хорошая развитость этого рынка услуг не отменяет массу социальных, профессиональных и материальных проблем. Например, необходимость постоянно самостоятельно искать новые заказы; нестабильность дохода по сравнению с работой

в системе формальной занятости; отсутствие каких-либо социальных гарантий. Однако широкое распространение фриланса на многие области деятельности говорит о том, что преимущества этой формы труда как для работника, так и для работодателя перекрывают ее недостатки. Фрилансеры отличаются гибкой занятостью. Область охвата фрилансом рынка труда очень велика: от журналистики, дизайна, перевода, фото- и видеосъемки, компьютерного программирования, аудита до архитектуры, юриспруденции, разного рода экспертной и консультационной деятельности. Для фрилансеров преимущества этого вида деятельности заключаются, прежде всего, в свободном ее выборе и графике работы. Вообще, возможность самостоятельно выбирать работу и отказываться от неинтересной или невыгодной является одной из наиболее часто упоминающихся причин выбора фриланса как основного вида трудовой деятельности. То же самое можно сказать и о такой причине, как возможность самостоятельно выбирать партнеров, не подстраиваясь под уже сложившийся коллектив. Для работодателя преимущества использовать фриланс-услуги связаны, прежде всего, с материальной составляющей: это возможность экономить на заработной плате (платить только за выполненную работу) и на рабочем месте в офисе; на необходимости предоставлять социальные гарантии (оплата отпусков и больничных листов). Кроме того, работодатель получает большие возможности решения своих кадровых проблем: может привлекать специалистов с высоким уровнем квалификации практически из любого региона страны и при необходимости из других стран.

В последнем случае помогает виртуализация трудовых фриланс-практик. С развитием интернета фриланс получил очень широкое распространение. В настоящее время существует множество специализированных сайтов, с помощью которых фрилансеры могут достаточно легко найти необходимую им работу. В интернете сформировалось сообщество фрилансеров, предлагающих свои услуги на удаленной основе. Исследователи попытались выявить основные типы фриланса [Харченко 2014]. Их оказалось пять: мамалансеры, студенты-фрилансеры, хобби-фрилансеры, опытные фрилансеры, фрилансеры-востребованные работники. Каждый тип имеет свои особенности.

Так, опытные фрилансеры являются «настоящими фрилансерами», так как в полной мере ощущают свободу во всех ее проявлениях – их занятость связана только с фрилансом. Представители этого типа знают о фрилансе все – и преимущества, и недостатки, и ограничения, они научились управлять и умело выстраивать свою жизнь. Зачастую эти фрилансеры имеют сеть постоянных заказчиков, которые и обеспечивают их работой. Фриланс-карьеру опытные фрилансеры начали потому, что это была приемлемая альтернатива для реализации своих профессиональных знаний, компетенций вне организации. Чаще всего они имели опыт работы в организации и, поняв свои желания и способности, сделали выбор в пользу фриланса, не рассматривая в будущем возможность вернуться в офис. Специализация работников этого типа чаще всего связана с занятиями, в которых важную роль имеют творческие способности, знание программирования и интернет.

Когда хобби перестает быть просто приятным времяпрепровождением, а становится способом зарабатывания денег, можно говорить о хобби-фрилансерах. Такого типа фрилансерами становятся те, кто может за свое увлечение, талант, креативность получать вознаграждения. Зачастую хобби-фрилансеры начинают как совместители и в определенный момент уходят в фриланс полностью. Они ориентированы на саморазвитие, на расширение профессиональных качеств, занимаются самообразованием, участвуют в профессиональных конкурсах и выставках. Чаще всего это представители творческих профессий (художники, графики, дизайнеры).

Женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, формируют тип мам-фрилансеров, или мамалансеров. Фриланс для женщин с детьми становится возможностью не терять своего профессионализма, развивать его или же, наоборот, использовать время для овладения новой специализацией, посвящать больше времени хобби. Их фриланс-карьера развивается стремительней, чем в организации, но самое большое значение имеет возможность совмещать уход и заботу о ребенке (детях) и работу, которая нравится, приносит доход. Поэтому возможность выстраивать нужный и желаемый баланс между семьей и работой приходит на смену стабильности и защищенности в организации.

Особое место в типологии фрилансеров занимают студенты-фрилансеры, так как представляют новый тип профессионалов. Вузовское или школьное образование являются временным проектом, который может и не совпадать со специализацией в фрилансе. Это связано, с одной стороны, с тем, что во фрилансе они занимаются конвертацией своих навыков (skills), которые могли получить вне рамок формального (институционального) образования; с другой стороны, фриланс является возможностью развивать свои знания и получать специализацию в той сфере, которая интересна самому фрилансеру, обучить которой не могут ни в одном вузе. Во фрилансе студенты видят, прежде всего, преимущества в совмещении работы с учебой – у них есть возможность подстраивать работу под учебный процесс без издержек в той и другой сферах. Важно отметить, что работники этого типа не имеют четкого представления о том, как будут выстраивать карьеру дальше, но они уверены, что на рынке труда не будут испытывать трудности в поиске подходящей работы.

И, наконец, фрилансеры-востребованные работники. К этому типу относятся фрилансеры, которые заняты в организации могут осуществлять удаленно или в гибком режиме. Они могут быть формально штатными сотрудниками, что зафиксировано в трудовом контракте, но реально работать с несколькими заказчиками или организациями. Эти фрилансеры востребованы на рынке труда, конкурентоспособны и предпочитают самостоятельно выстраивать свою занятость в целом. Их преимущества – сеть коллег, работодателей, которые и являются гарантом надежности фрилансера.

По сути, самозанятые ведут предпринимательскую деятельность, в реальности предпринимателями не являясь, поскольку они не имеют наемных работников, а результаты их деятельности зависят от личного труда или артельных отношений. Их выбор самозанятости (сначала как дополнительной занятости, а в последующей как основной деятельности) в качестве адаптационного ресурса в кризисной экономической ситуации на рынке труда и сама трудовая деятельность позволяют говорить о том, что эта группа работников относится к активной части занятого населения. Выход из тени, закрепление официального статуса

самозанятых – то, что сейчас пытается сделать государство, – на наш взгляд, единственно правильный путь решения проблемы легализации самозанятых. Однако способы решения не адекватны ее сложности и актуальности. По нашему мнению, одной из главных причин неудачи предпринятых действий является недостаточная изученность проблемы.

Как было указано выше, до сих пор нет четкого представления о том, кто такие «самозанятые», об их положении на рынке труда, об их месте в социальной иерархии. Отсутствуют исследования, анализ данных которых дал бы представление об их половозрастном составе, образовательно-квалификационном уровне, профессиональной принадлежности, причинах выбора такого рода трудовой деятельности и т.п. Понятно, что таким исследованиям мешает степень легальности изучаемой группы. Однако без этого возникают обоснованные сомнения в правильности предпринятых действий в целях легализации самозанятых. Количество зарегистрированных самозанятых после принятых государственными органами решений подтверждает этот вывод. Поскольку, как показывают даже весьма поверхностные сведения о самозанятых, это вовсе не одни репетиторы, строители, курьеры, как полагают депутаты различного уровня. Самозанятость распространяется на многие виды деятельности – от самых примитивных до наукоемких.

Подводя предварительные итоги, следует иметь в виду, прежде всего, характер сложносистемных явлений и процессов, имеющих место в современном социуме, и по возможности, учитывая все риски, предвидеть возможные перспективы развития современного общества.

Список литературы

Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В. 2013. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая теория и социальная практика. № 3. С. 5–15.

Коупленд Д. 2013. Поколение А. М. Астрель. 413 с.

Коупленд Д. 2016. Поколение X. М.: АСТ. 320 с.

- Маслова И. С., Бараненкова Т. А., Кубишин Е. С. 2007. Неформальная занятость в России. М.: Наука. 183 с.
- Российский статистический ежегодник [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики: [веб-сайт]. 2008–2013. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1135087342078 (дата обращения: 20.01.2019).
- Социальные неравенства и социальная политика в современной России / (Отв. ред. М. К. Горшков, Н. Е. Тихонова); Ин-т социологии РАН. М.: Наука, 2008. 423 с.
- Тощенко Ж. Т. 2018. Прекариат: от протокласса к новому классу. Монография / Ж. Т. Тощенко. Институт социологии ФНИСЦ РАН, РГГУ. М.: Наука. 350 с.
- Труд и занятость в России [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики: [веб-сайт]. 2009. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/B09_36/Main.htm (дата обращения: 20.01.2019).
- Харченко В. С. Образ жизни российских фрилансеров: социологический анализ // Социологические исследования. 2014. № 4. С. 54–63.
- Freelancing in America: 2016 [Электронный ресурс] // Upwork: [веб-сайт]. 2016. URL: <https://www.upwork.com/i/freelancing-in-america/2016/> (дата обращения: 20.01.2019).