

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА, ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРОФЕССИИ

DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.10

Правильная ссылка на статью:

Тартаковская И. Н. Баланс жизни и труда precarious работников: гендерные аспекты // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 163—178. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.10>.

For citation:

Tartakovskaya I. N. (2019) Precarious employment and work-life balance: gender aspects. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 163—178. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.10>.



И. Н. Тартаковская БАЛАНС ЖИЗНИ И ТРУДА ПРЕКАРНЫХ РАБОТНИКОВ: ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ

БАЛАНС ЖИЗНИ И ТРУДА ПРЕКАРНЫХ
РАБОТНИКОВ: ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ

PRECARIOUS EMPLOYMENT AND WORK-
LIFE BALANCE: GENDER ASPECTS

ТАРТАКОВСКАЯ Ирина Наумовна — кандидат социологических наук, старший научный сотрудник, Институт социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Москва, Россия

E-MAIL: I_Tartakovskaya@mail.ru

<https://orcid.org/0000-0001-9085-5712>

Irina N. TARTAKOVSKAYA¹ — Cand. Sci. (Soc.), Senior Researcher

E-MAIL: I_Tartakovskaya@mail.ru

<https://orcid.org/0000-0001-9085-5712>

¹ Institute of Sociology of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

Аннотация. В статье рассматриваются особенности налаживания баланса жизни и труда precarious работниками, чей режим работы и свободного времени существенно отличается от того, который предполагает «стандартная занятость» с регламентиро-

Abstract. The article considers peculiarities of establishing work-life balance among precarious employees whose work mode and leisure time differ significantly from “standard employment” characterized by regulated working time, stable salary and labor guarantees

ванным рабочим днем, стабильной зарплатой и трудовыми гарантиями. На примере эмпирического исследования, выполненного на базе 75 биографических интервью, автор показывает, что во многих случаях работники, особенно принадлежащие к младшим поколениям, выбирают свои прекарные рабочие места добровольно именно потому, что они позволяют им поддерживать более привлекательный для них баланс жизни и работы, предполагают большее пространство автономии и возможность уделять время семье и досугу. Нестабильность работы и заработка частично компенсируется для них легкой возможностью сменить работу (на такую же прекарную), что создает иллюзию независимости от работодателя. Такая стратегия связана также с отказом от карьерного роста и инвестиций в свое будущее (за исключением будущего своих детей, заботящего матерей — прекарных работниц), с очень короткими горизонтами планирования и, в известной степени, с вытеснением самой идеи «будущего» с жизненного горизонта. Демонстрируется также, что баланс жизни и труда у прекариев значительно зависит от гендерной принадлежности: женщины с детьми часто вытесняются в прекарную занятость из-за позиции работодателей, не желающих их рассматривать как постоянных работников, с одной стороны, и гендерным контрактом, обязывающим их посвятить значительную часть своей жизни заботе о семье, с другой.

Ключевые слова: прекариат, гендерный контракт, баланс семьи и работы, автономия, трудовые отношения, неолиберальный рынок труда

. Using the data of an empirical study involving 75 biographical interviews the author shows that precarious employees, especially younger ones, often choose their precarious job voluntarily mainly because this kind of employment helps them maintain a better work-life balance, be more independent and gives them an opportunity to spend more time with the family and on leisure activities. Unstable work and earnings are compensated for an opportunity to easily to change job (for a similar precarious job) which creates and illusion that they are not dependent on the employer. This strategy deals with a refusal to get a promotion and to invest in the future (except for the concerns of precarious female workers about the future of their children), very short planning horizons, and, to a certain extent, the idea of the “future” being forced out of life. The author argues that the work-life balance among precarious workers depends greatly on gender: women with children are often forced into precarious employment due to the employers’ position not to hire them as full-time workers, on the one hand, and the gender contract obliging them to devote the biggest portion of their lives to family care, on the other hand.

Keywords: precariat, gender contract, family-work balance, autonomy, labor relations, neoliberal labor market

В поисках баланса: обзор научной дискуссии

Академическая дискуссия о балансе жизни и труда за последние пару десятилетий привлекла внимание множества исследователей — очевидно, что она отражает «поле напряжения», которое ощущают многие представители самых разных социальных групп по всему миру. В то же время, даже определение этого понятия до сих пор является проблематичным — с одной стороны, оно призвано сконструировать некое желаемое состояние индивида, успешно гармонизирующего разные стороны своей жизни (поскольку «баланс» семантически предполагает уже найденное равновесие), с другой — с его помощью может описываться определённый набор практик человека, ищущего этот баланс, либо направление социальной политики, поддерживающей работников, имеющих семейные обязанности [Lewis, Beauregard, 2018: 720]. Столь широкое поле применения этого термина связано в том числе и с его востребованностью — поиск такого баланса является насущной необходимостью для многих современных людей, находящихся под значительным давлением неолиберального экономического порядка с его требованиями максимизации эффективности и личного вклада каждого индивида в своё благосостояние.

Успешное достижение баланса обычно подразумевает некоторый уровень удовлетворенности индивида степенью своей вовлеченности в трудовую и домашнюю роли. Исследователи выделяют три компонента баланса: баланс времени, баланс вовлеченности и баланс собственно удовлетворенности разными сторонами жизни [Greenhouse, Collins, Shaw, 2003: 513]. Разумеется, регулирование всех этих разновидностей балансов требует значительных усилий: как подчеркивает Кирчмейер, «достижение удовлетворительного состояния в разных сферах жизни требует умелого распределения личных ресурсов, таких как энергия, время и мотивация» [Kirchmeyer, 2000: 80].

Достаточно часто баланс жизни и работы рассматривается в научной литературе как вопрос индивидуального выбора работника, самостоятельно определяющего свои приоритеты [Neale-McFallet al., 2018; Greenhouse, Beutel, 1985; Chatrakul Na Ayudhya, Smithson, 2016]. Однако такой подход не учитывает ни структурные ограничения, ни культурные нормы, влияющие на выбор той или иной конфигурации этого баланса [Caproni, 2014; Lewis, Gambles, Rapoport, 2007].

Другая особенность научной литературы, посвященной теме баланса жизни и работы, заключается в том, что, как правило, под «жизнью» понимается преимущественно семья, причем рассматриваемая в аспекте семейных обязанностей [Grzywacz, Carlson, 2007]. Помещение конфликта между трудовыми и семейными обязанностями в фокус концептуализации данного понятия обеспечивает внимание к гендерным аспектам этой проблемы, однако все же значительно сужает поле ее рассмотрения, поскольку «жизнь» в идеале означает также и досуг, и общение, и возможности саморазвития, — и все это представляет значительную ценность для большинства работающих мужчин и женщин.

Как отмечают Льюис и Бергард, понятие «баланса» в этом контексте само по себе достаточно проблематично, поскольку подразумевает успешное преодоление конфликта в разносторонних задачах, стоящих перед человеком в его трудовой, социальной и приватной жизни [Lewis, Beauregard, 2018: 75], тогда как

в реальности это обычно требует включения во множество ролей и обязанностей, в принципе не поддающихся гармонизации [Clark, 2000; Hobson, 2014]. Ряд авторов указывает на то, что само противопоставление этих понятий представляет собой ложную дихотомию, поскольку работа (оплачиваемая или неоплачиваемая, как в случае домашнего труда) является, скорее, частью жизни, чем отдельной сферой существования, которую надо с жизнью «балансировать» [Bloom, 2016; Fleetwood, 2007]. За этим четким разделением «работы» и «жизни» лежит представление о «работе» как о стандартной занятости по найму в режиме полного рабочего дня. Такая занятость была нормой и задавала рамку, в которой развивался трудовой кодекс, практика коллективного договора (заключаемого между предпринимателями и профсоюзами) и система социальной защиты, относительно недолго: она стала распространяться в конце XIX в. в связи с набирающей силу индустриализацией и доминировала во всех индустриальных экономиках большую часть следующего столетия. Комплекс условий, при которых стандартная занятость могла преобладать, начал разрушаться уже в 1970-е гг., когда глобальные экономические изменения стали способствовать росту конкуренции среди фирм, тем самым заставляя их искать пути увеличения прибыли и отдавать предпочтение иным, более гибким, формам трудовых контрактов и найма работников [Савельева, 2015].

Необходимо здесь упомянуть, что само понятие баланса жизни и труда было сформулировано в контексте западных стран и применяется преимущественно к обществам с высокоразвитой экономикой. Потребность в таком концепте была связана с изменением гендерного порядка общества позднего модерна, когда большое число женщин вышло на рынок труда и столкнулось с серьезной дилеммой сочетания семейных и рабочих обязанностей. Далее, в условиях высокой конкуренции и нелиберальной экономики сложилась специфическая культура труда, которая требовала от индивида очень высокой вовлеченности в трудовые обязанности, предполагавшей практически неограниченное рабочее время, и большую степень их проникновения в приватную сферу жизни (в том числе и с помощью электронных средств коммуникации) [Сон, Чернова, 2018]. Совершенно очевидно, что на баланс жизни и работы самым непосредственным образом влияет гендерная принадлежность работника и тип «гендерного контракта», которым регулируются нормы гендерных отношений в данном обществе и в данном социальном слое. Изначально этот термин применялся преимущественно к работающим женщинам, которым необходимо было сочетать свои обязанности на рабочем месте с теми культурными и социальными ожиданиями, которые вменяются им как ответственным за осуществление заботы в других сферах жизни (впрочем, часто и на работе тоже), но впоследствии стали писать и о проблемах нахождения баланса жизни и работы в контексте маскулинной роли [Emslie, Hunt, 2009].

Д. Гэст считает, что обсуждая природу баланса между жизнью и работой, надо принимать во внимание как организационные условия (связанные с особенностями трудовых режимов и домашней работы), так и индивидуальные обстоятельства (пол, возраст, стадию жизни и карьеры, трудовую мотивацию, семейные обстоятельства) [Guest, 2002: 277]. Чтобы представить себе, как все эти факторы взаимодействуют между собой, можно определить баланс между работой и жиз-

нюю как «ориентацию индивида в различных жизненных ролях, интер-ролевой феномен» [Greenhouse, Collins, Shaw, 2003: 511]. При этом работник вынужден все время маневрировать, распределяя свое время, компетенции и усилия между этими ролями, желая достичь удовлетворяющего его/ее результата.

Несомненно, что конфигурация этих факторов в большой степени зависит от рода занятости работника, и в этой связи особый интерес представляет изучение баланса работы и жизни не у «белых воротничков» среднего класса, к которым чаще всего применяется это понятие [Rao, 2017], а у такой категории работников, для которой этот баланс имеет принципиально иную форму, а именно — у прекариев.

Прекарии как особая категория работников

Работники прекарного труда являются как раз той социальной группой, в которой баланс жизни и труда носит «атипичный» характер — само представление о прекарном труде предполагает, что границы работы и личной жизни у них значительно смещены по отношению к стандартной занятости, подразумевающей все же относительно четкое разделение этих сфер жизни. Поскольку эта группа является достаточно многочисленной и постоянно увеличивающейся, она привлекает в последние годы значительное внимание исследователей.

Определение «прекариата» еще более проблематично, чем определение «баланса жизни и труда», и служит предметом обширной дискуссии, подробный обзор которой не входит в задачи данной статьи. Если очень кратко описать историю вопроса, то само это понятие впервые стало употребляться в работах французских социологов и экономистов в 1970-е гг. Изначально термин *precarite* применялся исключительно к социальным условиям, связанным с бедностью, и лишь потом стал относиться к «новым» формам занятости, отличным от классической фордистской версии постоянных трудовых контрактов [Barbier, 2002].

В начале 2000-х гг. прекарность стала широко пониматься как макро-социальный феномен, связанный с возрастающей нестабильностью занятости и незащищенностью прав трудящихся, в особенности характерный для неформального сектора занятости [Bauman, 2013; DeGenova, 2002, Day et al., 1999]. Дальнейшее развитие термину дал Гай Стэндинг в книге «Прекариат — новый опасный класс» [Standing, 2011], ставшей бестселлером. Он выдвинул гипотезу, что прекариат (под ним Стэндинг подразумевал группу людей с незащищенными трудовыми правами, теряющими свою профессиональную идентичность) является классом в процессе становления.

В современных исследованиях «прекарность» чаще всего рассматривается как, скорее, экономическая категория, которая отсылает к формам незащищенных, неопределенных, гибких, временных, внешне обусловленных, прерывистых... и фрилансерских работ, занятости и трудовых отношений [Cross, 2010: 361]. Майк Севэдж, следуя логике Стэндинга, в работе, базирующейся на материалах большого эмпирического исследования, включил прекариат в число семи социальных классов, формирующих структуру британского общества. Представители этого класса обладают наименьшими объемами культурного, экономического и социального капиталов, понимаемого в терминах Бурдьё [Bourdieu, 1986]

[Savage et al. 2015: 333]. Изучение прекариата происходит и с помощью количественных исследований, причем критерии прекарности в разных проектах применяются разные. В качественных исследованиях прекарность часто рассматривается в контексте повседневной жизни наиболее уязвимых социальных групп — трудовых мигрантов, работающих бедных, сервисных и индустриальных рабочих, поскольку она вплетена в саму их среду обитания и рутинные практики [Cross, 2010: 370].

Заметный интерес к изучению прекариата отмечается и среди отечественных социологов [см., напр.: Голенкова, Голиусова, 2015; Тощенко, 2015], которые предлагают свою точку зрения по поводу определения границ и особенностей этой группы. Согласно З. Т. Голенковой и Ю. В. Голиусовой, прекариат включает в себя людей, работающих неформально или неполный рабочий день без трудового договора, лишенных социальных гарантий и занимающих нестабильное положение на рынке труда, то есть работников, вовлеченных в прекарные трудовые отношения [Голенкова, Голиусова, 2015: 122]. О. Шкаратан с соавторами полагает, что к зоне риска прекаризации можно отнести порядка 27 % населения России [Шкаратан, Карачаровский, Гасюкова, 2015].

Учитывая размытость и противоречивость определений прекариата и в западной, и в российской научной литературе, оправданным представляется на данном этапе рассматривать это понятие скорее как аналитически сконструированную категорию, чем как реальную социальную группу, которую можно отделить от других с помощью четких критериев. Для целей данного исследования было выбрано в качестве опорного определение Голенковой и Голиусовой, выделивших простой формальный критерий принадлежности к прекарной группе: «прекариями» они считают работников, выполняющих работу по краткосрочному контракту, без трудового договора или по устной договоренности [Голенкова, Голиусова, 2015: 133]. Для того, чтобы изучаемая социальная группа имела более четкий и определенный характер, к этому критерию нами был добавлен еще один — низкая оплата труда (ниже средней по региону). Таким образом, под прекариатом в этой статье я подразумеваю наиболее уязвимую социальную группу работников, не имеющих трудовых перспектив и долгосрочных карьерных планов, иными словами, только тех работников, которые составляют ядро нестабильной занятости, оставляя за пределами рассмотрения высококвалифицированных специалистов-фрилансеров.

Постановка исследовательской проблемы и описание данных

Несмотря на то, что и тема баланса жизни и работы, и тема прекарной занятости относятся к числу высоко востребованных, в современной отечественной социологии пока не было исследований, направленных на изучение того, как складывается этот баланс в условиях нестабильного труда, когда сам формат трудовой деятельности работника предполагает, с одной стороны, частичное стирание границ между работой и не-работой, а с другой — по-другому расставляет трудовые ценности и приоритеты.

В настоящей статье я делаю попытку выделить и описать особенности баланса жизни и труда прекарных работников, а также социальные механизмы, опре-

деляющие характер этого баланса, уделяя при этом особое внимание влиянию гендерной культуры и гендерного порядка на прекариев-мужчин и женщин.

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 — Екатеринбурге и Самаре. Качественная выборка включает 37 женщин и 38 мужчин в возрасте от 23 до 58 лет, работающих по устной договоренности, временному трудовому договору (11 месяцев или менее), договору подряда или срочному контракту на протяжении не менее трех лет. Участники исследования преимущественно заняты в сфере услуг, выполняют неквалифицированный или низкоквалифицированный труд, имеют нестабильный заработок и не привязаны к одному рабочему месту.

Прекарность как способ установления желаемого баланса работа и жизни

В научной литературе прекарность обычно рассматривается как крайне нежелательное состояние, связанное с системной депривацией и отсутствием жизненных перспектив: так, например, Стэндинг считал, что для прекарных работников характерны состояния «аномии, гнева, беспокойства и отчуждения» [Standing, 2011]. Однако наше исследование показало более сложную картину — далеко не все прекарные работники оказались на своих нестабильных рабочих местах из-за полной невозможности найти другую работу, и далеко не все они испытывали по отношению к ней негативные эмоции. Скорее, можно говорить о континууме «путей к прекарности», различающихся по степени вынужденности и осознанности выбора прекарной работы (для тех, у кого такой выбор существовал). На одном полюсе этого континуума располагаются работники, чья прекарная 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, т. е. в целом соответствуют картине, нарисованной Стэндингом. Однако на другом полюсе этой воображаемой шкалы находятся работники, выбравшие прекарные рабочие места сознательно, иногда добровольно покинув для этого «обычную», т. е. формально постоянную работу с гарантированным трудовым законодательством социальным пакетом. Качественный дизайн исследования не позволяет нам сделать вывод о том, насколько широко представлены разные модели отношения к прекарному труду, но очевидно, что среди более молодого поколения работников с постсоветской трудовой социализацией добровольный выбор прекарных рабочих мест, по крайней мере, достаточно распространен.

Вызывают значительный интерес мотивы такого выбора, в результате которого бывшие инженеры, например, становятся рабочими в ремонтных бригадах или мастерами маникюра. Анализ интервью показывает, что главным аргументом, на который они ссылаются, как правило, является более привлекательный для них баланс жизни и работы, чем тот, который предполагает постоянная официальная занятость с регламентированным рабочим днем:

Тут надо учитывать то, что я в хороших отношениях (с нанимателем — И.Т.), поэтому если мне нужно отъехать куда-то или что-то сделать, я просто говорю, что не выйду, и это просто переносится. И это нормально совершенно. Вот. Без какого-то там супердавления или там угроз каких-то). М., 26 лет, администратор в сети обувных магазинов без официального оформления, высшее экономическое образование)

Найти работу, с девяти до пяти работать, и чтобы тебе мозг не выносили, и чтобы было хорошо? Нет, это невозможно... (Ж., 35 лет, оператор call-центра, бывший редактор).

Возможность распоряжаться своим временем, перераспределять его в пользу «жизни» по отношению к работе оказалась значительной ценностью для многих наших респондентов. Так, отсутствие оплачиваемого отпуска компенсируется для них возможностью взять его в любой момент и куда-то «отъехать». Разумеется, такая свобода возможна в любом случае только с согласия работодателя, но специфика прекарных рабочих мест, как показало наше исследование, заключается ещё и в том, что они легко взаимозаменяемы, за них, как правило, не держатся, и у работников всегда есть надежда найти более лояльного к их пожеланиям работодателя. Свободный график работы в сочетании с определенной автономией по отношению к работодателю оказывается важным фактором привлекательности прекарного труда:

Я нигде не числюсь. Я могу сегодня прийти, взять вещи. Мне могут позвонить, сказать: «Настя, приходи, вещи бери». Я спрошу: «Что у вас?» Мне скажут: «Свадебное платье». Я скажу: «Делайте его сами» ... Хочу — беру, не хочу — не беру... А если заказ хороший, денежный, мне это выгодно сделать — там, допустим, это будут какие-то портьеры, шторы на большой ресторан... я могу неделю там спать по два, по три часа в сутки, вообще не высыпаясь. Потом три дня вообще не вставать (ж., 40 лет, швея, бывший менеджер рекламного агентства).

Как видно из цитаты, респондентка в принципе готова к значительным трудовым нагрузкам (неделю спать по два-три часа в сутки), но только «на своих условиях», когда ей это выгодно и удобно. Во многих интервью прослеживается очень важный аспект желаемого баланса работы и жизни, который обычно игнорирует большинство исследователей этой темы — помимо возможности уделять больше времени не-рабочим сторонам своей жизни, сама идея самостоятельного определения рамок своей занятости для респондентов тесно связана с чувством не только свободы, но и собственного достоинства. Процитированная выше респондентка, зрелый уже человек, сменивший множество рабочих мест, рассуждает:

Я пыталась и оформиться. Ну, как бы на работу нормальную. Допустим, так. Вот смотрите: на нормальной работе, на хорошей, на доброй работе, скажем так, за 10 тысяч в месяц я не буду сидеть с девяти утра до пяти вечера. Просто не буду. Я не понимаю смысла. Я могу эти 10 тысяч заработать за два заказа, грубо говоря, да. Ну, на хорошем заказе. Я весь месяц буду сидеть, и вот это... Ходить туда кланяться, как болванчик, ничего непонимающий? (ж., 40 лет, швея, бывший менеджер рекламного агентства).

Из её нарратива понятно, что доступный для нее набор рабочих мест не включает в себя хорошо оплачиваемые, перспективные позиции — они являются

предметом острой конкуренции, выиграть в которой большинство из наших респондентов-прекариев даже не рассчитывают:

Но вот, например, в моей ситуации — ну, у меня не заряженные родители, простые, хотя семья живет в относительном достатке, по сравнению с тем, что вижу по телевизору или в интернете, да. То есть оба члена семьи работают, содержим кошку, есть машина, никаких там суперкредитов, долгов, и так далее, нет... если у тебя есть возможность, у родителей тебя приткнуть, да, на 100 тысяч рублей чистого заработка, и сидения на попе в офисе Роснефти, это прикольно. Ну, конечно, ты будешь себя обеспечивать, да. Если есть такие варианты, то у тебя и старт будет другой, у тебя будут и квартира, и автомобиль, и так далее. Сейчас многие девочки, и не только девочки, думают, что в 25 лет или максимум в 30 у тебя уже все должно быть, и пара детей, и две иномарки под попой, и квартира, и бизнес, и работа, и так далее. Но на самом деле все не так просто получается, как вот это все представляется (м., 25 лет, монтировщик торгового оборудования, высшее техническое образование).

Молодые работники, не имеющие «заряженных родителей», принимают сложившуюся систему распределения благ как данность, и рассматривают свои трудовые перспективы как набор малооплачиваемых и малоперспективных рабочих мест. В этой ситуации возможность оптимизировать, по крайней мере, свой баланс жизни и работы оказывается очень важным аргументом в пользу прекарной занятости — в том числе и потому, что тебе не придется «кланяться, как болванчику», т. е. постоянно общаться со своим руководством и чувствовать от него зависимость. Это своего рода «свобода в бедности», обеспечивающая, по крайней мере, иллюзию автономии в неблагоприятных жизненных обстоятельствах. Разумеется, эту «свободу» нельзя понимать буквально: скорее, речь идет о свойственном неолиберальному экономическому и политическому порядку «управлении с помощью свободы», в том смысле, в котором об этом писал Фуко, когда индивидуум удерживается в определенном социальном положении не путем прямого давления, а с помощью создания структуры, задающей ему возможное пространство действий [Foucault, 2008: 341—342].

Свои экономические ограничения прекарные работники в этих условиях готовы воспринимать стоически:

Нет, у меня как бы не стоят вообще цели, у меня нет приоритетов таких, чтобы как бы... Я не хочу, я не стремлюсь купить машину, я не стремлюсь там... У меня нет желания покорить этот мир с помощью денег. Я хочу жить спокойно, нормально, и всё, да (ж., 34 года, парикмахер).

Такую конфигурацию баланса жизни и работы можно понять, только если принять во внимание, что работа, помимо собственно затраченного на неё времени и материального вознаграждения, имеет много других аспектов, связанных с самооценкой, психологическим комфортом, представлениями о своих перспективах. Последний пункт представляет здесь особый исследовательский интерес, поскольку та часть баланса, которая отводится труду, по идее, имеет не только сиюминутную ценность как источник заработка, но и представляет собой инвестицию в будущее — в карьеру, социальную мобильность, обеспеченную старость, наконец. Именно эти соображения «инвестиций в будущее» часто являются моти-

вом и оправданием сверхзанятости работников, жертвующих своей частной жизнью и досугом в пользу работы. Однако у наших прекариев концепция будущего оказалась совсем иной.

Баланс семьи и работы, прекарность и представления о будущем

Дизайн исследования предполагал и разговор о том, кем видят себя наши респонденты в далеком и близком будущем, и в этом отношении представители разных поколений прекарных работников неожиданно проявили достаточное единодушие: будущее для них оказалось слишком зыбким проектом, чтобы заслуживать каких бы то ни было инвестиций:

Главное — двигаться, не стоять на месте. Ну, я не знаю, откуда мы знаем, что произойдет завтра... так сказать, встал — ну, слава Богу, жив-здоров (м., 53 года, плиточник с высшим образованием, бывший инженер).

А с точки зрения пенсии, как бы муж говорит, что мы вряд ли доживем до нее (ж., 26 лет, мастер маникюра, бывший инженер-химик).

Официальное трудоустройство? Но в данный момент это меня вообще не волнует. Ну, я в такое поколение попал, что мне вообще в принципе все равно. Поколение полностью перестройки, там 90-е года, разруха, поэтому у меня вообще такое искаженное мировосприятие, не как у взрослых людей, которые там из Советского Союза, скажем так. Поэтому мне в принципе вообще все равно. Я вообще не планирую до старости дожить (смех) (м., 27 лет, охранник).

Приведенные цитаты показывают, что будущее для наших респондентов не является тем горизонтом, который мог бы определять динамику сегодняшнего дня и влиять на распределение их усилий между разными сторонами жизни. Оно или является фигурой умолчания, или печальной данностью, которую в любом случае не удастся предотвратить:

Ну, со временем я, наверное, все-таки... закончу свою жизнь в съемной маленькой комнатухе. Без своего угла. Ну, я думаю, и в 70 лет смогу что-нибудь сострочить, чтобы заплатить (ж., 40 лет, швея).

До такого будущего доживать, конечно, совершенно не хочется, поэтому многие молодые респонденты шуточно закрывают для себя такую возможность — но за этой шуточностью стоит значительное напряжение и отсутствие возможности помыслить и принять свои возможные жизненные перспективы. Необходимо отметить, что эта тенденция присуща не только прекариям, в какой-то степени она характерна для всего неолиберального социального порядка и является отражением «презентизма» — определенного состояния общественного сознания, когда стремление жить «здесь и сейчас» становится единственным способом существования, а будущее превращается в некую эфемерную абстракцию, непредставимую, а потому лишённую ценности¹. Ханс Гумбрехт описал это состояние как «расширенное настоящее», поглощающее собой и прошлое, и будущее [Gumbrecht, 2013: 16], и именно оно является единственным горизонтом сознания прекариев. В этом смысле можно сказать, что социальная группа прекарных работников

¹ Traverso E. (2016) Presentism: The Politics of Memory in the Age of Neoliberalism. Open lecture in University of Berkeley, 14 September. 2016. <https://soundcloud.com/cirucberkeley/presentism-the-politics-of-memory-in-the-age-of-neoliberalism-enzo-traverso-91416> (дата обращения 24.05.2019).

в наиболее концентрированном виде воплощает собой многие важные состояния, свойственные современному миру в целом.

Прекарная жизнь и гендерные различия

Как уже было показано выше, для прекариев исключительную ценность имеет автономия и возможность подчинить свою «работу» требованиям «жизни», а не наоборот. Но если мы посмотрим, что для них представляет эта «жизнь», отличающаяся от работы, мы увидим существенную гендерную асимметрию. Для мужчин в нашей выборке это возможность свободно организовывать свой досуг, либо ресурс для саморазвития:

И работа позволяет, и она не всегда рано с утра, поэтому я могу, например, с утра что-то поделывать, потренироваться, встретиться с друзьями, потом еще успеть выспаться относительно, там 5—6 часов, и ехать работать. Это прикольно. Очень доволен. (м., 32 года, администратор без официального оформления).

Я из-за того, что там работаю и руками, и деньгами, и мотаюсь постоянно, это не значит, что я деградирую и забиваю на основной профиль своего образования. Я интересуюсь, читаю, развиваюсь, дабы время есть свободное, и как бы финансы позволяют книжку купить, или в интернете почитать (м., 28 лет, экспедитор).

Хотя это саморазвитие не подчинено никаким конкретным утилитарным целям, оно повышает самооценку респондента и добавляет ему уверенности в себе. Непрестижная и не очень высокооплачиваемая работа позиционируется им лишь как второстепенная сторона жизни, посвященной более интересным для него задачам.

Напротив, у опрошенных нами женщин-прекариев их свободное от работы время отводилось преимущественно обслуживанию семьи, причем эта закономерность воспроизводилась на самых разных стадиях жизненного цикла: и у молодых матерей, и у женщин, имеющих в составе семьи детей-школьников, и у бабушек.

Вот три месяца, как у меня родилась внучка, все мысли постоянно только там, я хочу быть только там, я езжу туда через день, а бывает — и каждый день. Потому что я хочу видеть каждую секунду ее жизни (ж., 52 года, оператор call-центра).

Тут у меня, значит, стрижку я делаю 30 минут. Тут окрашивание у меня — час. Я их рассадила, всё сделала, побежала кормить грудью... (ж., 28 лет парикмахер).

Для меня важно то, что я могу заниматься детьми. Меня ничего не сдерживает. То есть, вот это самое главное. Самое главное — дети, то, что они под моим присмотром, то, что я уделяю им внимание (ж., 42 года, уборщица, высшее филологическое образование).

Как мне приходилось уже писать, для женщин выбор прекарной занятости далеко не всегда является добровольным проектом: с одной стороны, «моральная рациональность» заставляет их подчинять свой баланс жизни и работы именно материнству и заботе о семье [Тартаковская, 2017], с другой — они нередко стигматизируются на рынке труда работодателями:

У меня, самое интересное, у меня в основном, куда я ни приходила, мне говорили: «Вы нам так подходите, вы нам нравитесь, нам нравится с вами общаться, так легко с вами... Образование у вас высшее, как раз замечательно, прекрасно, выглядите замечательно... Они говорят: «Но трое детей, мы не готовы, мы вас возьмем, но мы не можем взять ваших детей» (ж., 38 лет, администратор торгового зала).

Таким образом, принимая во внимание гендерную составляющую баланса жизни и работы, следует отдавать себе отчет в том, что она складывается не только под воздействием культурных установок, которые, в конце концов, всегда могут быть пересмотрены конкретными людьми, но часто определяется структурными факторами «прямого действия», не зависящими от воли индивидов. Женская прекарная занятость обычно является результатом именно таких внешних ограничений. Приведенная ниже цитата иллюстрирует сложные дилеммы, встающие перед современной работающей матерью, пытающейся выстроить свой баланс оптимальным образом:

Первое — это или искать пятидневку, например, в восемь отвела, и до пяти работать. И в пять я его заберу — у нас до пяти был садик, строго до пяти. Вот. И, допустим, государственное предприятие, где, действительно, оплачиваются хотя бы больничные. Понятно, что ребеночек маленький, только пошел в садик, средний был тоже в садике, а эта в школе. В любом случае, когда много деток — один принес, другой заболел, то есть, это естественно, никто от этого не застрахован. Понятно, что это будет, и что сидеть кому-то там... Некому сидеть. Вот. Это первая направленность была. И второе — идти по графику мужа работать, то есть два через два. Он два дня, я два дня, он два дня. И, то есть, чтобы уже ни на кого не рассчитывать, если даже детки болеют, то я с ними сижу, то он, чтобы не брать никаких больничных. Потому что, если, понятно, ты идешь по графику два через два, то, скорее всего, это предприятие частное или ООО, или еще что-то, где хозяева не любят, когда ты уходишь в декрет, или куда-то там на больничный, или еще какие-то у тебя проблемы с детьми. Или там отпрашиваешься постоянно. Я это прекрасно понимала (ж., 37 лет, продавец).

В своей стратегии она должна предусмотреть не только время, которое требуется выделить на заботу о троих детях, но и специфику работы мужа, и институциональные факторы: график работы детского сада (строго до пяти, то есть раньше, чем заканчивается стандартный рабочий день), и предпочтения работодателей (не любят, когда берут больничные). В итоге ей удастся вписаться во всю эту сложную систему ограничений, но через несколько лет оказывается, что какие-то важные составляющие этого баланса нарушены: распределяя время между детьми и работой, она не уделяла достаточно внимания отношениям с мужем, в итоге ее брак распадается:

Наверное, когда кризис среднего возраста, не зря говорят... И я тут постоянно на работе. Тем более, много лет мы работали с ним в параллельные графики. То есть мы виделись совсем мало, когда я приходила с работы, или когда он приходил. В итоге семья из-за этого и распалась, что не удалось сохранить вот это единство, как мечтали... (ж., 37 лет, продавец).

Этот пример показывает, насколько сложной, многосторонней задачей является построение удовлетворительного баланса между жизнью и работой в контексте патриархатной гендерной культуры.

Некоторые из наших респонденток страдали от чувства недореализованности, другие говорили, что довольны своей жизнью, однако в любом случае незанятое работой время не принадлежало им самим. В противоположность этому, нерабочее время своих супругов они рассматривали именно как «свободу»:

Муж доволен, что я работаю дома, потому что он свободен, у него руки развязаны... Или тогда ему нужно будет ходить в школу, там, детей контролировать. Там, на тренировки возить, там, в театральную студию возить (ж., 39 лет, оператор call-центра).

Из интервью очевидно, что к такому варианту распоряжения своим свободным временем супруг респондентки совершенно не готов.

Стоит при этом отметить, что у наших респонденток-прекариев, которые своей главной задачей видят воспитание детей, как раз в явной форме присутствует горизонт «будущего», в отличие от всех остальных категорий прекариев, но эта категория рассматривается исключительно как «будущее детей»:

Дети... Дети — мое вложение, на них рассчитываю. Дочка у меня хорошо закончила институт, сейчас устраивается на хорошую работу. Я как бы всячески ее поддерживаю, и всё для этого делаю, чтобы она дальше росла. Говорю: «Потому что вся надежда на тебя» (ж., уборщица, 42 года, высшее филологическое образование).

Интересно, что респондентка в данном случае формулирует свою жизненную стратегию не столько как традиционно предписанную заботу о детях, но именно как инвестицию, «вложение», пользуясь рыночной терминологией, и надеется получить в результате отдачу. Но эта рациональность, связанная с попыткой контролировать свое будущее, конечно, имеет цену в настоящем, связанную с ее эмоциональным состоянием:

Ну, обидно, что работаю уборщицей, честно говоря. Дети не могут сказать, кем мама работает. Ну, говорят, домохозяйка. Как-то им стыдно... (ж., уборщица, 42 года, высшее филологическое образование).

Многие наши респондентки, выстроившие баланс семьи и работы вокруг «семьи» так, что «работа» имеет лишь периферийное значение подработки, вынуждены были заплатить за это деквалификацией и символическим обесцениванием своей роли даже в рамках той самой семьи, которой они принесли в жертву свои профессиональные амбиции.

Заключение

Проведенное исследование позволяет увидеть, какую сложную структуру имеет баланс работы и жизни, и как много составляющих задействованы в его установлении: социальные институты, политика работодателей, ценности самих работников, гендерная культура, особенности рынка труда. Группа прекарных работников интересна тем, что именно в ней, возможно, наиболее наглядно проявляются особенности действия неолиберальных социально-экономических механизмов, описываемых в социологической литературе как «новый дух капитализма» [Boltansky, Chiapello, 2006]: автономизация, индивидуализм, гибкость, отсутствие четкой профессиональной идентичности. Многие из них предпочитают работать на прекарных рабочих местах просто потому, что привлекательная перспектива стабильной работы с социальным пакетом фактически недоступна, и поддержание устраивающего их баланса жизни и работы оказывается важнейшей ценностью, в какой-то степени компенсирующей отсутствие возможностей социальной мобильности. Забота о сохранении своего стиля жизни, в котором работа играет лишь второстепенную роль, приводит к специфической ситуации «жизни одним днём», когда будущее выталкивается за горизонты осмысления как что-то находящееся совершенно вне возможности контроля.

Однако у прекариев, как и у остальных работников, на баланс жизни и труда самым решительным образом влияет гендерная принадлежность, задающая не только разные конфигурации балансов, но и разные смыслы той части «жизни», которая свободна от работы, и разную цену, которую приходится за эту «свободу» платить. Женская прекарная занятость, по ощущению наших респонденток, даже менее престижна, чем статус домохозяйки, но при этом создает известный эффект «двойной нагрузки», заставляя их балансировать своим временем в интересах других членов семьи (часто конкурентных между собой) и отказываться при этом от любых других жизненных перспектив.

Список литературы (References)

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.

Golenkova Z. T., Goliusova Y. V. (2015) Precariat as a new phenomenon in the modern social structure. *Employee in modern Russia*. Ed. ed. Z. T. Golenkova. Moscow: NewChronograph. P. 121—138. (In Russ.)

Роткирх А., Темкина А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России // Социологические исследования. 2002. № 11. С. 4—14.

Rotkirch, A., Temkina A. (2002) Soviet gender contracts and their transformation in modern Russia. *Sociological studies*. No.11. P. 4—14 (In Russ.).

Савельева Н. В. Сетевой маркетинг: прекарный труд и организации-паразиты // Журнал исследований социальной политики. 2015. № 13 (1). С. 65—80.

Savel'yeva N. V. (2015) Network marketing: precarious labor and parasites organizations. *Journal of Social Policy Studies*. No.13 (1). P. 65—80. (In Russ.)

Сон Х. И., Чернова Ж. В. Мобильные устройства как способ установления баланса между работой и личной жизнью: оборотная сторона // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. 2018. № 6. С. 201—216. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.10>.

Son H. I., Chernova Z. V. (2018) Mobile devices as a tool for establishing work life balance: the downside. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 6. P. 201—215. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.10>. (In Russ.)

Тартаковская И. Н. Женственность прекарности // ИНТЕР. 2017. Т. 1. № 14. С. 45—53. Tartakovskaya I. N. (2017) Precariousfemininity. *INTER*. V.1. No. 14. P. 45—53. (In Russ.)

Тощенко Ж. Т. Прекариат — новый социальный класс // Социологические исследования. 2015. № 6. С. 3—13.

Toshchenko Z. T. (2015) Precariat — a new social class. *Sociological studies*. No. 6. P. 3—13. (In Russ.)

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.

Shkaratan O. I., Karacharovskiy V. V., Gasyukova E. N. (2015) Precariat: Theory and Empirical Analysis (Polls in Russia, 1994—2013 Data). *Sociological Studies*. No. 12. P. 99—110. (In Russ.)

Barbier J. C. (2002) A survey of the use of the term *précarité* in French economics and sociology. *Document de Travail*. No 19. P. 37—48.

Bauman Z. (2013) *Wasted lives: Modernity and its outcasts*. London: Wiley.

Bloom P. (2016) Work as the contemporary limit of life: Capitalism, the death drive, and the lethal fantasy of 'work-life balance'. *Organization*. Vol.23 (4). P. 588—606.

Boltansky L., Chiapello E. (2006) *The New Spirit of Capitalism*. New York: Verso.

Bourdieu P. (1986) The Forms of Capital. In.: J. Richardson(ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood. P. 241—258.

Caproni P.J. (2004) Work/life balance: You can't get there from here. *Journal of Applied Behavioral Science*. Vol. 40 (2). P. 208—218.

Chatrakul Na Ayudhya U., Smithson J. (2016) Entitled or misunderstood? Towards the repositioning of the sense of entitlement concept in the generational difference debate. *Community, Work & Family*. Vol.19 (2). P. 213—226.

Clark S.C.(2000) Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*. Vol.53 (6). P. 747—770.

Cross J.(2010) Neoliberalism as unexceptional: Economic zones and the everyday precariousness of working life in South India. *Critique of Anthropology*. Vol. 30. No. 4. P. 355—373.

Day S., Papataxiarchis E., Stewart M. (1999) *Lilies of the field: Marginal people who live for the moment*. Boulder: Westview Press.

De Genova N. (2002) Migrant 'illegality' and deportability in everyday life. *Annual Review of Anthropology*. No.31. P. 419—447.

Emslie C., Hunt K. (2009) 'Live to Work' or 'Work to Live'? A Qualitative Study of Gender and Work-life Balance among Men and Women in Mid-life. *Gender, Work and Organization*. Vol. 16 (1). P. 151—172.

Gambles R., Lewis S., Rapoport R. (2006) *The myth of work-life balance: The challenge of our time for men, women and societies*. Chichester, UK: John Wiley & Sons.

Guest D. (2002) Perspectives of the Study of Work-Life Balance. *Social Science Information*. Vol.41 (2). P. 255—279.

Fleetwood S. (2007) Why work–life balance now? *International Journal of Human Resource Management*. Vol.18 (3). P. 387—400.

Foucault M. (2008) *The birth of biopolitics. Lectures at the college de France, 1978—79*. London: Palgrave Macmillan. 368p.

Greenhaus J. H., Beutell N. J. (1985) Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*. V.10. No.1. P. 76—88.

Greenhaus J. H., Collins K. M., Shaw J. D. (2003) The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. Vol.63(3). P 510—531.

Grzywacz J. G., Carlson D. S. (2007) Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*. Vol. 9 (4). P. 455—471.

Gumbrecht H. U. (2013) *After 1945: Latency as Origin of the Present*. Redwood City: Stanford University Press.

Hobson B. (2014) *Worklife balance: The agency and capabilities gap*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Kirchmeyer C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? In: C. L. Cooper, D. M. Rousseau (Eds.) *Trends in organizational behavior*. Vol. 7. *Time in organizational behavior*. New York, NY, US: John Wiley & Sons Ltd. P.79—93.

Lewis S., Beauregard T. (2018) The Meanings of Work-Life Balance: A Cultural Perspective. In: R. Johnson, W. Shen, K. M. Shocley (Eds.) *The Cambridge Handbook of the Global Work-Family Interface*. Cambridge: Cambridge University Press. P.720—732.

Lewis S., Gambles R., Rapoport R. (2007) The Constraints of a 'Work-Life Balance' Approach: An International Perspective. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol.18(3). P. 360—373.

Neale-McFall C., Eckart E., Hermann M., Haskins N., Ziomek-Daigle J. (2018) Counselor Educator Mothers: A Quantitative Analysis of Job Satisfaction. *Counselor Education and Supervision*. Vol.57. No. 2. P. 205—220. <https://doi.org/10.1002/ceas.12099>.

Rao I. (2017) Work-life balance for sustainable human development: Cultural intelligence as enabler. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*. Vol. 27 (7). P. 706—713.

Savage M., Cunningham N., Devine F., Friedman S., Laurison D., McKenzie L., Miles A., Snee A., Wakeling P. (2015) *Social Class in the 21st Century*. London: Pelican an imprint of Penguin Book.

Standing G. (2011) *The Precariat. The New Dangerous Class*. London, New Delhi, New York, Sydney: Bloomsbury Academic.