

Т е м а н о м е р а : Состояние социальных слоёв и групп в регионах современной России

Российский прекариат: проблемы накопления человеческого капитала



Голенкова Зинаида Тихоновна –
доктор философских наук, профессор,
руководитель Центра исследования социальной
структуры и социального расслоения,
Институт социологии Российской академии наук,
Москва

E-mail: golenko@isras.ru



Голиусова Юлия Вячеславовна –
кандидат социологических наук,
старший научный сотрудник,
Институт социологии Российской академии наук,
Москва

E-mail: ygoliusova@yandex.ru

Российский прекариат: проблемы накопления человеческого капитала

DOI: 10.19181/vis.2016.18.3.412

Аннотация. В статье рассматривается проблема слабой вовлечённости неформально занятого населения России в процесс накопления человеческого капитала путём получения высшего и дополнительного образования, адаптации к условиям рынка труда в различных возрастных и статусных группах. Отличительной чертой нашего времени стало то, что на первый план выдвигается именно капитал знания во всех его проявлениях и капитал миграции, позволяющие индивиду перемещаться в пространстве и во времени, используя постоянно получаемые знания. Эти знания становятся обусловленными их практическим применением, т. е. тем, как человек их использует в своей повседневной деятельности. К прекариям можно отнести и работающих по временному трудовому или гражданско-правовому договорам, и работающих без какого-либо оформления трудовых отношений, и сезонных работников, и молодых специалистов-стажёров, преимущественно выпускников вузов, и так называемую NEET-молодёжь (not in education, employment or training), не занятую ни в системе образования, ни на рынке труда. В российской социологической практике часть прекариата можно операционализировать через официально оформленную полную занятость по трудовому договору по основному месту работы. Конечно, этот критерий выделения не является единственным, но его достоверность не может быть подвергнута сомнению, т. к. официальная статистика фиксирует этот показатель. Прекарии не видят необходимости увеличивать свой индивидуальный человеческий капитал, не используют систему непрерывного образования для его повышения, они достаточно пассивны и инертны. Молодые специалисты выражают согласие пойти на уступки в части зарплатных ожиданий для достижения стабильного статуса на рынке труда. Гибкость – основное качество, которое может привести к стабильности. Чем выше уровень образования и объём человеческого капитала индивида, чем более устойчивым статусом он обладает, тем менее он подвержен спонтанным необдуманным действиям. Также анализируются возможные последствия отсутствия интереса к образованию у прекаризованных слоёв российского общества.

Ключевые слова: прекариат, человеческий капитал, образование, высшее образование, повышение квалификации, молодые специалисты, NEET-молодёжь, опасность ресентимента

Понятие человеческого капитала сформировалось в рамках политической экономии в XIX веке и означало особый вид капиталовложений, совокупность затрат на развитие воспроизводственного потенциала человека, повышение качества и улучшение функционирования рабочей силы. Социологи долгое время использовали это понятие в своей практике. Однако современная экономическая социология признала изучение человеческого капитала частью своего предмета.

С точки зрения социологии, человеческий капитал – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определённый запас здоровья, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и производства и тем самым влияют на рост доходов (зарботков) данного человека. На практике понятие человеческого капитала чаще всего является синонимом образовательно-квалификационного потенциала общества.

К основным элементам человеческого капитала обычно относят капитал образования, включая общие и специальные знания; капитал подготовки на производстве (квалификация, навыки, производственный опыт); капитал здоровья; обладание экономически значимой информацией (например, о ценах, доходах, прогнозы), которая, потенциально, может принести доход; капитал миграции, обеспечивающий социальную мобильность работников; мотивация трудовой деятельности [Бабенко 2012: 12].

Значимые составляющие современного человеческого капитала

Отличительной чертой нашего времени стало выдвижение на первый план именно капитала знания во всех его проявлениях и капитала миграции, позволяющих индивиду перемещаться в пространстве и во времени. Эти знания подкрепляются их практическим применением, т. е. тем, как человек их использует в своей повседневной деятельности. Возникает потребность в новой образовательной системе непрерывного образования, которая не столько распространяет, тиражирует знания, сколько открывает доступ к ним самым различным социальным группам. В результате образование становится инструментом социальных трансформаций. В рейтингах предпочтений образование, учёба, знания прочно занимают верхние строчки. Понятие «образование» в течение всей жизни становится чрезвычайно востребованным.

Мир стремительно меняется на глазах одного поколения. Динамизм изменений в условиях глобализации экономики и инновационных процессов, происходящих в обществе, приводит к тому, что полученные профессиональные знания стремительно устаревают. Это в свою очередь требует непрерывного повышения квалификации. Практикуются различные

Отличительной чертой нашего времени стало выдвижение на первый план именно капитала знания во всех его проявлениях и капитала миграции, позволяющих индивиду перемещаться в пространстве и во времени.

многочисленные проекты: от обучения сотрудников отдельных компаний до глобальной электронной системы обучения взрослых, включая дистанционное обучение. В ряде университетов в России заключены контракты с Департаментом труда и занятости в регионах, проводится профессиональная переподготовка безработных граждан. Это помогает безработным повысить конкурентоспособность на рынке труда. Университеты в свою очередь также должны стремиться к собственному непрерывному развитию, и только тогда они способны реализовать качественное профессиональное образование, в полной мере учитывая требования рынка труда XXI века.

Особенно остро проблема повышения стабильности и безопасности стоит перед новыми социальными слоями, называемыми прекариатом или прекариями – неформально занятыми в формальном секторе экономики, не имеющими стабильного положения на рынке труда, гарантий занятости и подверженных непрерывным рискам [Голенкова, Голиусова 2015: 47]. Прекариат объединяет в своих рядах несколько стратификационных групп, имеющих одну общую черту – нестабильный статус и отсутствие социальных гарантий. Так, к прекариям можно отнести и работающих по временному трудовому или гражданско-правовому договорам, и работающих без какого-либо оформления трудовых отношений, и сезонных работников, и молодых специалистов-стажёров, в большинстве – выпускников вузов, и так называемую NEET-молодёжь, не занятую ни в системе образования, ни на рынке труда.

Прекариат современной России

В российской социологической практике часть прекариата можно операционализировать через официально оформленную полную занятость по трудовому договору по основному месту работы. Конечно, этот критерий не является единственным, но его достоверность не может быть подвергнута сомнению, т. к. официальная статистика фиксирует этот показатель.

По данным Росстата, в 2013 г. численность нестабильно занятых составляла 5634 тыс. человек, что равно 8,5% от всех наёмных работников России (рассчитано по http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_61/IssWWW.exe/Stg/2-20.doc). В их числе выделяются работающие по временному трудовому договору, по договору на выполнение определённого объёма работ или оказание услуг на основе устной договорённости. Все эти группы можно причислить к нестабильно занятым, т. к. в любой момент они могут пополнить ряды безработных. Если в первом и втором случаях есть хоть какая-то минимальная гарантия занятости, то в последнем такой гарантии вовсе не существует, ибо нет документа, подтверждающего взаимоотношения работодателя и работника. Мужчин в этой группе больше, чем женщин, что

В российской социологической практике часть прекариата можно операционализировать через официально оформленную полную занятость по трудовому договору по основному месту работы. Конечно, этот критерий не является единственным.

не является мировым трендом, где в «группу риска» попадают чаще всего незащищённые слои населения: молодёжь, женщины, люди предпенсионного возраста.

На основе данных 22-й волны «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)»¹ можно определить, насколько прекарии вовлечены в систему непрерывного образования и способны ли они через неё сформировать персональный положительный человеческий капитал. В поле зрения этой волны опроса домохозяйств, проведённого в 2013 г., попали 410 респондентов, удовлетворяющих условию отсутствия официально оформленной занятости. Они были отфильтрованы в отдельную группу, которая подлежит анализу. В самом общем приближении мы можем обрисовать контуры этого социального слоя.

Среди прекариев преобладают семейные респонденты (62%), большинство из которых (42%) состоят в зарегистрированном браке, а 20% живут с партнёром в незарегистрированном браке. По полу респонденты распределились следующим образом: 53% мужчин и 47% женщин. Большинство (57%) проживают в областном центре. Среди нестабильно занятых преобладает молодёжь в возрасте до 30 лет. По уровню квалификации опрошенные распределились следующим образом (см. таблицу 1).

Таблица 1

Распределение респондентов по уровню квалификации

Социальные группы и слои	%	Ранг среди ответивших
Законодатели; крупные чиновники; руководители высшего и среднего звена	2,0	8,0
Специалисты высшего уровня квалификации	5,4	6,5
Специалисты среднего уровня квалификации; чиновники	7,1	5,0
Офисные служащие и по обслуживанию клиентов	5,4	6,5
Работники сферы торговли и услуг	19,8	2,0
Квалифицированные работники сельского, лесного хозяйства и рыбоводства	0,2	9,0
Квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом	16,6	3,0
Квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы	16,1	4,0
Неквалифицированные рабочие всех отраслей	27,1	1,0
Неответившие	0,5	
Итого	100,0	

Источник: RLMS-HSE.

¹ «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>).

Как видно из таблицы, больше всего неофициально занятых – среди неквалифицированных рабочих, работников сферы услуг, торговли и разного рода квалифицированных рабочих. В целом можно сказать, что в группе неоформленных официально преобладают представители ручного труда и обслуживающий персонал, занятый в третичном секторе.

Преимущественно респонденты имеют достаточно высокий уровень образования. Так, 44% окончили среднюю школу (10–11 классов), 23% – среднее специальное учебное заведение. Приходится констатировать, что достаточно образованные индивиды вынуждены заниматься неквалифицированным трудом.

Вопреки ожиданию, что прекаризации подвергаются в основном трудовые мигранты из стран ближнего зарубежья, данные показывают, что подавляющее большинство опрошенных в группе прекариев являются гражданами России по рождению, что идёт вразрез с мировыми тенденциями, согласно которым чаще всего прекариат пополняется за счёт внешних мигрантов.

Представители прекаризированной группы в целом высказывают удовлетворённость своей работой и условиями труда, но неудовлетворённость оплатой труда, считая её недостаточно справедливой. Причём 36% опрошенных знают, что получают «серую» заработную плату и что работодатель не платит с неё налоги и страховые взносы. 56% подтверждают, что не оформлены официально по инициативе работодателя, который не выражает желания произвести оформление в соответствии с Трудовым кодексом РФ. 88% подтверждают, что за последние 12 месяцев у них не было оплаченного отпуска, а те, у кого он был, говорят, что он составил 14 календарных дней.

Опрошенные оценивают свои шансы на продвижение по службе как не совсем удовлетворительные, т. е. констатируют тот факт, что карьера у них не складывается. Респонденты в целом не боятся безработицы и высоко оценивают свою возможность получить подобную работу в другой организации. В качестве ремарки можно отметить, что самый большой процент среди опрошенных составляют продавцы-консультанты в магазинах, на втором месте – телохранители, на третьем – уборщики помещений.

Каналы трудоустройства вполне предсказуемы. Большинство устроились на работу через друзей и знакомых, другие – через родственников, третьи пришли непосредственно в отдел кадров организации.

Опрошенные прекарии в большинстве не имеют дополнительной занятости или подработки, не выращивают на продажу овощи и фрукты, не разводят живность, не собирают грибы и ягоды, не живут на ренту.

Неформально занятые не отягощают себя различными дипломами и сертификатами. Так, только около 12% этой группы окончили дополнительно профессиональные курсы, чтобы повысить уровень своего базового образования, 4% посе-

Вопреки ожиданию, что прекаризации подвергаются в основном трудовые мигранты из стран ближнего зарубежья, данные показывают, что подавляющее большинство опрошенных в группе прекариев являются гражданами России по рождению, что идёт вразрез с мировыми тенденциями.

56% подтверждают, что не оформлены официально по инициативе работодателя, который не выражает желания произвести оформление в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Опрошенные прекарии в большинстве не имеют дополнительной занятости или подработки, не выращивают на продажу овощи и фрукты, не разводят живность, не собирают грибы и ягоды, не живут на ренту.

щали курсы повышения квалификации, менее 2% получают высшее или второе высшее образование, 0,2% учатся в магистратуре. Немногие окончили водительские курсы. Большинство увеличивающих свой индивидуальный человеческий капитал изыскивают для этих целей личные средства, следовательно, организация, в которой они трудятся, не заинтересована в повышении их уровня образования и квалификации. 72% опрошенных уверенно сказали, что не планируют повышать уровень своего образования в ближайшие три года. Уровень компьютерной грамотности в группе достаточно высок, но компьютер респондентами используется в личных целях для развлечений, поиска информации в интернете, для онлайн-покупок. На работе компьютером респонденты не пользуются.

В целом всё вышесказанное говорит о том, что прекарии не видят необходимости увеличивать свой индивидуальный человеческий капитал, не используют систему непрерывного образования для его повышения, они достаточно пассивны и инертны. По данным исследования, 14% заявляют, что стажа для получения трудовой пенсии у них нет, 63% не хотят менять работу.

Молодёжная подгруппа прекариата

В молодёжной подгруппе прекариата имеются некоторые отличия от «взрослой». Так, прекарная молодёжь делится на две группы на основании их отношения к полной формальной занятости. Одна из них – выпускники высших учебных заведений – стремится занять нишу на рынке труда, прилагая усилия к стабилизации своего статуса на этом рынке. Другая – NEET-молодёжь – не стремится ни к чему, полагаясь на течение времени, которое несёт их в неизвестность, и на всестороннюю поддержку своих родителей, имеющих стабильный социальный статус.

Согласно статистическим данным, на 10 000 человек в России в 2014/15 учебном году приходилось 356 студентов. В России каждый год выпускается около миллиона молодых специалистов. В 2012 г. среди безработных в возрасте 20–24 лет около 20% имели высшее образование [Российский статистический... 2015].

Те, кто менее образованы, имеют гораздо больше шансов трудоустроиться. Иначе говоря, существует обратная корреляция между образовательным уровнем и лёгкостью трудоустройства.

В безработные также попадает экономически активная молодёжь. Так, в 2014 г. почти 10% экономически активного населения в возрасте 15–29 лет являлись безработными. Причём пик безработицы среди имеющих высшее образование приходился на возраст 20–24 года. Этот факт говорит о том, что трудоустроиться после окончания высшего учебного заве-

Прекарии не видят необходимости увеличивать свой индивидуальный человеческий капитал, не используют систему непрерывного образования для его повышения, они достаточно пассивны и инертны. По данным исследования, 14% заявляют, что стажа для получения трудовой пенсии у них нет, 63% не хотят менять работу.

Прекарная молодёжь делится на две группы на основании их отношения к полной формальной занятости. Одна из них – выпускники высших учебных заведений – стремится занять нишу на рынке труда, прилагая усилия к стабилизации своего статуса на этом рынке. Другая – NEET-молодёжь – не стремится ни к чему, полагаясь на течение времени и на всестороннюю поддержку своих родителей, имеющих стабильный социальный статус.

дения достаточно трудно. 23% среди безработных в возрасте 15–29 лет составляют окончившие высшее учебное заведение. По данным исследовательского центра кадрового интернет-портала «Superjob», в июне 2014 г. в Москве чаще всего соискателями были мужчины в возрасте 25–29 лет с высшим образованием [Рынок труда Москвы... 2014]. Трудоустройство на работу, не связанную с полученной специальностью, — ещё одна проблема, ведущая молодёжь в группу нестабильно занятых. В основном на молодёжном рынке труда требуются работники со средним специальным образованием.

Но что же происходит на самом деле на молодёжном рынке труда? По данным исследования, проведённого порталом «Career» в июле 2014 г. в городах-миллионниках (Москва, Санкт-Петербург, Новосибирск, Екатеринбург, Нижний Новгород, Казань, Самара, Омск, Челябинск, Ростов-на-Дону, Уфа, Волгоград, Красноярск, Пермь, Воронеж) [Рынок труда для... 2014], самой популярной вакансией для бывших студентов является продавец-консультант (10,3% всех вакансий по России), далее следуют менеджер по продажам (7,2%), стажёр (4,7%), менеджер по работе с клиентами (3,3%), кассир (3,0%). Москва — единственный город, в котором конкуренция при поиске работы среди молодёжи ниже, чем в целом по российскому рынку труда. Если говорить про долю вакансий для молодых специалистов в каждом регионе, то в Москве в 2014 г. на вакансии для молодых специалистов пришлось около 13% от общего спроса в регионе (или каждая 8-я вакансия на рынке труда в Москве). В Нижнем Новгороде и Казани каждая 13-я вакансия была ориентирована на молодого специалиста, в Санкт-Петербурге — каждая 11-я вакансия.

Большинство российских вакансий, размещённых в сфере «Начало карьеры, студенты», во втором квартале 2014 г. предполагали полную занятость. Самый высокий показатель отмечен в Воронеже — 89%, а самый низкий — в Красноярске и Челябинске — 73%.

Вакансий, предлагающих частичную занятость для молодых специалистов, больше всего было опубликовано в Челябинске — 24%. Стажировки чаще всего встречались в Санкт-Петербурге и Воронеже — 4% от общего количества вакансий, размещённых в сфере «Начало карьеры, студенты».

В начале 2014 г. конкуренция среди соискателей при поиске работы в сфере «Начало карьеры, студенты» совокупно была в среднем в два раза выше, чем в целом по рынку труда, т. е. напряжённость на рынке труда молодых специалистов выше.

Что касается требуемого работодателем образовательного уровня, то в целом по России 42% вакансий для молодых специалистов, в которых упоминалось об образовании как таковом, подразумевали высшее образование. В Москве рынок труда специалистов с высшим образованием более насыщен, поэтому предложений на 30% меньше, чем в регионах РФ (см. рис. 1).

В 2014 г. почти 10% экономически активного населения в возрасте 15–29 лет являлись безработными.

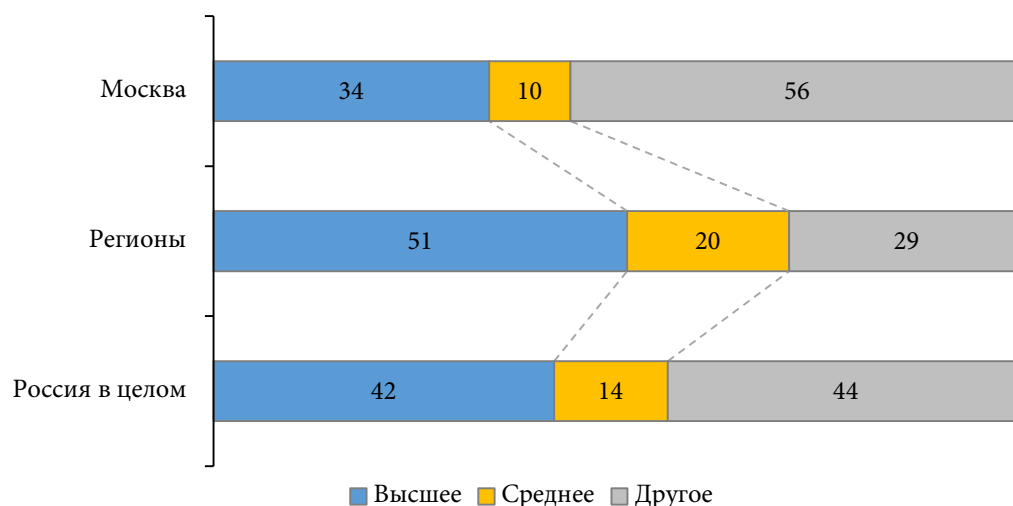


Рис. 1. Распределение вакансий для молодых специалистов по уровню требуемого образования, %

Скорее всего, эти данные свидетельствуют не о потребности в высококвалифицированных кадрах, а о завышенных требованиях работодателей. Так, если соотнести данные на рис. 2 и 1, то получается, что продавец-консультант или менеджер по продажам должны непременно иметь высшее образование, что лишено всякого здравого смысла. Феномен «девальвации дипломов» происходит, когда высшее образование связано не с уровнем профессиональной подготовки и компетентностью, а просто рассматривается как определённый уровень общей культуры. О профессиональных и социально-коммуникационных компетенциях, которые в различной степени востребованы на рынке труда, говорят следующие данные (см. рис. 2).

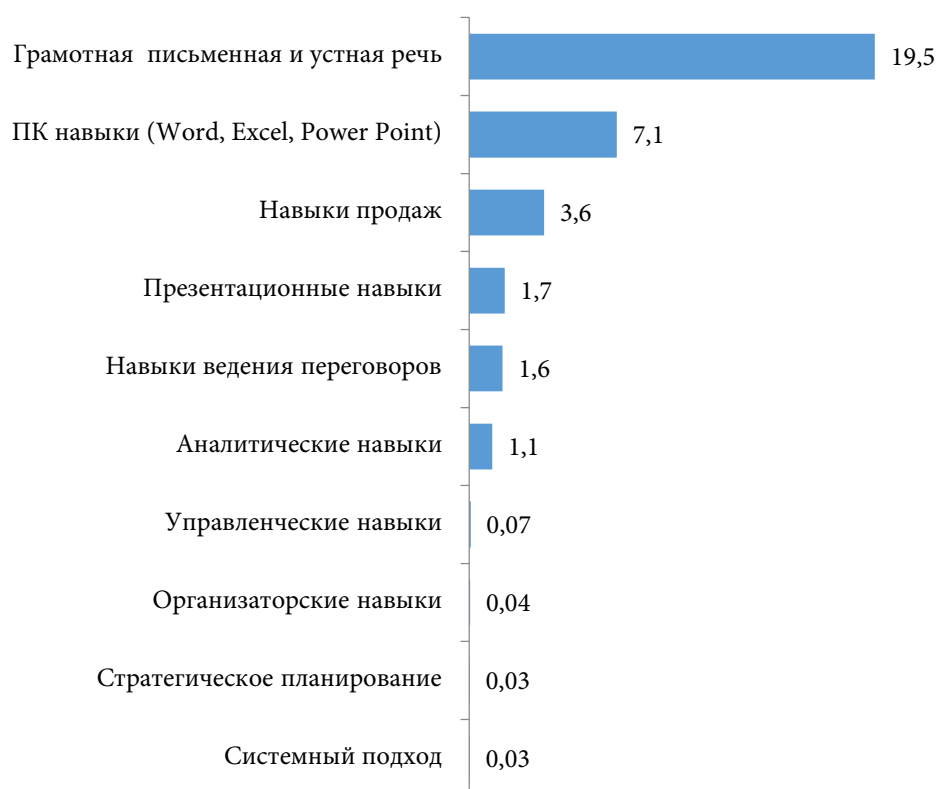


Рис. 2. Навыки, указанные в вакансиях для молодёжи, начинающей трудовую деятельность, %

Действительно, молодые люди, окончившие вуз, должны уметь грамотно изъясняться на русском языке, быть уверенными пользователями ПК, уметь продать товар. Перекос? Скорее всего, проблема кроется в низком уровне полного среднего образования, которое в последнее время своей задачей ставит не «воспитание гармонично развитой, грамотной личности», а нацелено на сдачу тестов ЕГЭ, зачастую не дающего никаких представлений об уровне знаний и компетенций выпускника. Поэтому только диплом о высшем образовании может хоть как-то гарантировать работодателю наличие у претендента на должность продавца-консультанта вышеуказанных навыков.

В начале 2014 г. работодатели чаще всего указывали на необходимость наличия у претендента высшего технического (инженерного, математического, физического) образования. Данные показывают, что основными работодателями выступали торговые организации, реализующие технику и комплектующие, поэтому для них важно было наличие у соискателей технического образования.

Для определения напряжённости на рынке труда кадровые агентства используют hh-индекс, который выражается в соотношении количества выложенных резюме и предложенных работодателями вакансий. Высокий показатель индекса говорит о том, что работодателю легче найти себе сотрудника, т. к. у него есть широкий выбор, а вот соискателю сложнее трудоустроиться, ведь конкуренция при поиске работы высокая. Низкий показатель индекса, напротив, невыгоден работодателю — соискателей мало и выбор среди них ограничен. Соискатели же, наоборот, могут диктовать свои условия при трудоустройстве, ибо они являются дефицитными специалистами на рынке.

Напряжённость при поиске работы у молодых специалистов во многих городах примерно в два раза выше, чем в целом по рынку труда этих городов. По данным онлайн-опроса, проведённого компанией HeadHunter в июне 2014 г., 48% молодых специалистов, находящихся в данный момент в поиске работы, утверждают, что сейчас трудоустроиться очень сложно¹. Каждый второй работник признаётся, что трудоустройство в данный момент для него является критичным и серьёзно отражается на жизнедеятельности семьи.

Около половины опрошенных в настоящее время готовы пойти на снижение зарплаты ради сохранения работы или гарантированного нового трудоустройства. Таким образом, молодые специалисты выражают согласие пойти на уступки для достижения стабильного статуса на рынке труда. Гибкость — основное качество, которое может привести к стабильности.

¹ Опрос проведён с 16 по 30 июня 2014 г. среди 131 работника компаний, разместивших резюме в сфере «Начало карьеры, студенты».

В более сложном положении оказались представители НЕЕТ-молодёжи, которые не получили специального или высшего образования, не приобрели профессии и не имеют никаких трудовых навыков. Численность таких молодых людей в возрасте от 20 до 24 лет в странах ЕС и России колеблется в пределах 10–13% [Варшавская 2015: 43].

Среди НЕЕТ преобладают девушки 20–24 лет. Возможно, это связано с рождением детей в этом возрастном периоде. В основном группу незанятых составляет молодёжь со средним образованием. Причём такое пребывание «в стороне от рынка труда» может затягиваться надолго. Согласно ряду оценок, численность этой «неблагополучной» группы превышает одну пятую от всей молодёжи до 29 лет, то есть весьма значительна. Группу НЕЕТ ещё предстоит изучить более глубоко, поскольку до конца не выяснено, что способствовало появлению этой группы, почему молодёжь из этой группы не стремится к накоплению человеческого капитала: не повышает уровень образования, не самосовершенствуется, не проявляет активности на рынке труда.

В результате мы получаем поколение людей инертных, не желающих адаптироваться к социуму и условиям рынка труда.

Заключение

Чем выше уровень образования и объём человеческого капитала индивида, чем более устойчивым статусом он обладает, тем менее он подвержен спонтанным необдуманным действиям. Рассмотрим возможные последствия инертности прекаризованных слоёв населения. Российские исследователи называют одним из таких последствий ресентимент – «скрытый (латентный) социальный протест, выраженный в различных формах отчуждения (социальной отдалённости, враждебности, социальной изолированности и др.), способный выражаться в агрессивных, деструктивных действиях и поступках в изменившихся социальных условиях» [Беспалова, Кондаков 2015: 8–9]. Последствиями ресентимента является переход от негативных эмоций по поводу своего положения к активным враждебным действиям, основанным на зависти, злобе, мести. Причём, по мнению исследователей, ресентимент может носить коллективный характер, что приведёт к возникновению протестных течений, радикальных политических сил [Беспалова, Кондаков 2015: 10].

О протестном потенциале прекариата известно давно, поэтому проблему его включения в систему образования и рынок труда необходимо решать уже сегодня, не дожидаясь передачи ресентимента из поколения в поколение.

Одним из последствий инертности прекаризованных слоёв населения называют ресентимент – «скрытый социальный протест, выраженный в различных формах отчуждения (социальной отдалённости, враждебности, социальной изолированности и др.), способный выражаться в агрессивных, деструктивных действиях в изменившихся социальных условиях».

Библиографический список

Бабенко И. А. 2012. Институционализация человеческого капитала в современной социально-экономической системе России. Автореферат диссертации на соискание учёной степени кандидата социологических наук. Белгород. 21 с.

Беспалова Ю. М., Кондаков В. А. 2016. Прекариат в современной России: опасность ресентимента // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. № 2. С. 6–11.

Варшавская Е. Я. 2015. Молодёжь, исключённая из сферы занятости и образования, в странах ЕС и России // Вопросы статистики. № 4. С. 40–46.

Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В. 2015. Прекариат как новая группа наёмных работников // Уровень жизни населения регионов России. № 1. С. 47–57.

Российский статистический ежегодник. 2015. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_36/Main.htm [Дата посещения: 12.07.2016].

Рынок труда для молодых специалистов в России // Career.ru. URL: <http://career.ru/article/15140> [Дата посещения: 30.07.2016].

Рынок труда Москвы, июнь 2014 г. // SuperJob. URL: <http://www.superjob.ru/research/articles/111575/rynok-truda-moskvy-iyun-2014/> [Дата посещения: 30.07.2016].

DOI: 10.19181/vis.2016.18.3.412

The Russian Precariat: Human Capital Accumulation of Different Age Groups

Golenkova Zinaida Tikhonovna

Professor, doctor of philosophical sciences, The head of the Center for the study of social structure and social stratification, Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia. E-mail: golenko@isras.ru

Goliusova Yulia Vyacheslavovna

Candidate of sociological sciences, senior researcher, Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia. E-mail: ygoliusova@yandex.ru

Abstract. This article examines the issue of weak involvement among Russia's informally employed population in the process of accumulating human capital by means of receiving higher or additional education, as well as adaptation to labor market conditions within various age and status groups. A sign of our times has become the fact we currently see at the forefront such things as knowledge capital in all of its forms, together with migration capital, which allow for individuals to travel through time and space while utilizing the knowledge that they constantly receive. This knowledge becomes associated with its practical use, i.e. the way people use it in their everyday activities. "Precarious" people may include those who are employed under a temporary labor or civil contract, those who work without in any way formalizing their labor relations, seasonal laborers, young specialists-interns (generally fresh out of college), as well as the so-called NEET youths ("not in education,

employment or training”), who are employed neither in the educational system, nor on the labor market. In Russian sociological practice it is possible to operationalize part of the precariat via officially formalized full time employment based on a labor contract with one’s main place of work. Of course, this is not the only such highlighting criterion, but its credibility can not be subject to doubt, for this parameter is reflected in official statistics. “Precarious” people do not see the need to increase their individual human capital, they do not use the system of continuous education to enhance it, and they are quite passive and inert. Young specialists agree to make concessions when it comes to their salary expectations if it helps them achieve a stable status on the labor market. Flexibility is the main quality which can lead to stability. The higher the level of education and the amount of human capital a certain individual has – the more stable status he possesses, and the less he is prone to spontaneous and hasty decisions. Also examined are the likely consequences of a lack of interest for education among “precarious” groups of Russian society.

Keywords: precariat, human capital, education, higher education, professional development, young professionals, NEET-young people, the danger of resentment.

References

Babenko I. A. Institucionalizacija chelovecheskogo kapitala v sovremennoy social’no-ekonomicheskoy sisteme Rossii [The Institutionalization of Human Capital in the Current Socio-economic System of Russia]. Avtoref. diss. candidate social. sci. Belgorod, 2012. 21 p.

Bespalova J. M., Kondakov V. A. Prekariat v sovremennoy Rossii: opasnost’ resentimenta [Prekariat in Modern Russia: the Danger of Resentiment]. Izvestija vysshihkh uchebnykh zavedeniy. Sociologiya. Ekonomika. Politika, 2016, no 2, pp. 6–11.

Golenkova Z. T., Goliusova J. V. Prekariat kak novaya gruppа najomnykh rabotnikov [Prekariat as a New Group of Employee]. Uroven’ zhizni naselenija regionov Rossii, 2015, no 1, pp. 47–57.

Rossiysky statistichesky ezhegodnik 2015 [Russian Statistical Yearbook 2015]. Rosstat Official website. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_36/Main.htm [date of visit: 12.07.2016].

Rynok truda dlia molodykh specialistov v Rossii [The Labor Market for Young Professionals in Russia]. Career.ru website. URL: <http://career.ru/article/15140> [date of visit: 30.07.2016].

Rynok truda Moskvy, iyun’ 2014 g. [Moscow Labour Market, June 2014]. SuperJob website. URL: <http://www.superjob.ru/research/articles/111575/rynok-truda-moskvy-iyun-2014> [date of visit: 30.07.2016].

Varshavskaja E. Y. Molodiozh’, iskliuchionnaja iz sfery zaniatosti i obrazovaniya, v stranah ES i Rossii [Young People Excluded from the Scope of Employment and Education in the EU Countries and Russia]. Voprosy statistiki, 2015, no 4, pp. 40–46.