



Прекариат и профессиональная идентичность в контексте институциональных изменений

В.В. Вольчик

Доктор экономических наук, профессор, Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, Россия

О.Ю. Посухова

Кандидат социологических наук, доцент, Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, Россия

Abstract

Прекариат стал значимым явлением современного общества. В данной работе проблема прекариатизации общества рассматривается через призму трансформации институтов, технологий и механизмов регулирования. Важным аспектом, влияющим на современный рынок труда, является институт образования. Современные социальные порядки характеризуются увеличивающейся продолжительностью образования. Высшее образование в развитых странах становится все более доступным и охватывает большинство молодежи, что приводит к смещению акцентов с его профессиональной ориентации на общекультурную. Неравновесие или избыточность на рынке труда молодежи с высшим образованием нельзя рассматривать вне социального контекста, а также процессов социализации и формирования гражданского общества. Институты являются более инертными, чем механизмы регулирования. Это приводит к асинхронности их изменений, которая может быть рассмотрена в контексте дихотомии Веблена. Неустойчивость, отсутствие социальных гарантий у представителей прекариата обусловлены новым качеством институтов и их некомплементарности механизмам регулирования. Реакция общества на быстрые изменения физических и социальных технологий рассматривается в контексте возникновения движения новых луддитов. Ускоряющиеся институциональные изменения рассматриваются в контексте профессиональной идентичности, возникновения новых профессий и форм занятости, обусловленных прогрессом физических и социальных технологий. В условиях прекариатизации современного общества восприятие работниками значимости собственной профессиональной реализации, основанное на существующем понимании инструментальных социальных ценностей, связанных с их



профессией, может не соответствовать существующим
механизмам регулирования и социальным технологиям,
формируя устойчивую ловушку прекариата.

Keywords: институты, прекариат, механизмы регулирования,
профессиональная идентичность, институциональные изменения



Постановка проблемы

По страницам академических журналов последние несколько десятилетий бродит призрак масштабных институциональных изменений в современном обществе. Возможно, это признак новой «великой трансформации». Как современники мы, вероятно, не можем в полной мере оценить глубину и масштаб изменений, но то, что изменения во многом революционные, - несомненно.

Институты изменяются постоянно - иногда очень медленно, в ходе инкрементных эволюционных процессов в обществе (North, 1990), а иногда их изменения носят взрывной характер - революционно преобразуя общество и определяя вектор последующих трансформаций на многие годы вперед. Притом институциональные изменения не обязательно ведут к формированию более эффективных институтов. Вследствие зависимости от предшествующей траектории развития (path dependence) неэффективные институциональные структуры могут вытеснять более эффективные и существовать длительные промежутки времени (David, 1985; Arthur, 1994).

Любым исследователям важно получить подтверждение своим концепциям и теориям, и это стремление приводит к тому, что в прикладных исследованиях институциональных изменений внимание все больше концентрируется на трансформации формальных институтов в краткосрочном периоде (Brousseau, Garrouste and Raynaud, 2011).

Процессы прекариатизации общества начались по историческим меркам недавно, и поэтому современникам очень сложно давать оценки этим процессам. Однако формирование прекариата дает богатую пищу для размышлений и теоретизирования, а также служит пусковым импульсом для активизации эмпирических исследований.

В рамках настоящей работы мы рассматриваем феномен прекариата в рамках теорий институциональных изменений. Неустойчивость как важный признак времени дает основания рассматривать процесс институциональных изменений, с одной стороны, через призму неэргодичности (Норт, 2010), а с другой - культурного и институционального разнообразия.



Неустойчивость и институциональные изменения

Институциональные изменения в современном мире происходят на фоне роста сделок на рынках и количества самих рынков, объемов информации, социальных контактов (в том числе и виртуальных). Но возникают вопросы, как количественные показатели соотносятся с качественными или какие новые качества они формируют?

Изменения ведут к потере старых смыслов и возникновению новых. Здесь важным контекстом выступают потеря времени или его недостаток на фоне увеличивающихся альтернативных возможностей и вариантов его использования. Времени не хватает на осмысление получаемой информации, выделение релевантных концептов и построение связей между ними. Возникает дихотомия между созданием и получением информации и ее осмыслением и обобщением. Для понимания информации необходимы ее упрощение, шаблонизация. Но самое главное, что у людей все меньше остается «медленного времени», которое необходимо для осмысления и понимания информации (Губайловский, 2004; Eriksen, 2001). Усиливающаяся фрагментация времени может рассматриваться как вариант эволюционной ловушки для общества, где новые технологии приводят к утрате очень важного навыка - умения сосредоточиться. Г. Стэндинг подчеркивает опасность такой эволюционной ловушки: «...электронные устройства возвращают человека на примитивный уровень, он вынужден инстинктивно и быстро реагировать на сигналы опасности и информацию о новых возможностях, а научный ум становится не более чем исторической аберрацией. Такая интерпретация биологического регресса не радует, особенно если принять во внимание его чудовищные эволюционные последствия» (Стэндинг, 2014. С. 40-41).

Неустойчивость может рассматриваться как общий признак институциональной структуры развитых современных обществ. Это не значит, что неустойчивость как признак была не характерна для прежних социальных порядков, но подчеркивает увеличивающуюся степень неустойчивости во всех сферах современного общества.

Фактором институциональной неустойчивости, способствующей прекариатизации, является качество власти, воспринимаемое населением как обладание властным ресурсом



(Шкаратан, Карачаровский, Гасюкова, 2015. С. 107). Обладание властным ресурсом является надежной страховкой от попадания в прекариат. Необходимо также отметить, что властный ресурс связан с высокодоходными группами населения. Это косвенно подтверждает характеристику российского общества, где обладание властью служит важным условием высоких доходов.

Конкуренция, как и рынок, нейтральна по отношению к экономической эффективности и социальной справедливости. Результаты рыночной конкуренции зависят от институтов, которые создают условия для выбора основными акторами стратегий поведения. Снижение затрат, которое можно отнести на счет конкуренции и развивающихся конкурентных рынков, происходит исходя из существующих институциональных условий. Нестабильность, порождаемая ухудшением условий занятости или вовсе ее сокращением, является результатом не столько усилившейся конкуренции, сколько изменением в институциональной структуре современных обществ. Возникновение и приумножение прекариата - это следствие масштабных институциональных изменений, которые совпали (возможно, случайно) с либерализацией экономики конца 70-х гг. XX в. и продолжаются по настоящее время. Поэтому причины прекариатизации современного общества надо искать в идентификации изменений конкретных институтов и структур. Институциональные изменения, происходящие в указанные сроки, очень часто ассоциируются с неолиберальной идеологией и ее подъемом в дискурсах политиков и ученых. Идеология является довольно аморфным понятием и обычно связывается с доминирующими ментальными моделями, которые сопряжены с метаправилами и институтами, оказывающими влияние на индивидов, политические партии и группы специальных интересов (Гап, 2005. Р. 176). Идеология имеет значение в плане институциональных изменений именно потому, что является основанием (а иногда оправданием) для проведения реформ, которые сопровождаются внедрением, выращиванием или импортом институтов и механизмов регулирования.

Кроме идеологии важное влияние на экономическое развитие и экономический рост оказывает культура. Культура в данном контексте должна рассматриваться как фактор, способствующий или препятствующий предпринимательской деятельности (Langlois, 2016). В условиях современного глобализирующегося мира факторы культуры, диффузии культур и мультикультурализм



приобретают особую значимость для понимания происходящих изменений.

Наряду с культурой важное влияние на институциональные изменения и их качество оказывает система образования. В современном обществе непрерывно растет количество лет, которое индивиды тратят на образование. Например, за 100 лет с 1900 по 2000 г. средняя продолжительность образования в мире выросла в 4,2 раза, в Западной Европе - в 2,3 раза, а в России - в 7,8 раза (табл. 1). Если предположить, что тенденция роста периода получения образования продолжится (пусть даже снижающимся темпом), то это отразится как на институтах, так и на показателях социально-экономического развития. Увеличивающийся период получения образования может быть рассмотрен с нескольких сторон. Во-первых, растет продолжительность получения базового образования. Во-вторых, университетское образование приобретает все большую распространенность, фактически превращаясь в развитых странах в обязательный элемент социализации для значительной части населения. В-третьих, профессиональное образование частично выходит за рамки университетского (высшего) образования, что можно проиллюстрировать формулой «обучение в течение всей жизни».

Таблица 1

Средняя продолжительность образования по регионам, 1900–2010 гг.

Год	Западная Европа	США, Канада, Австралия, Новая Зеландия	Россия	Мир
1900	5,0	7,0	1,2	1,7
1910	5,5	7,5	1,3	2,0
1920	5,9	7,8	1,9	2,2
1930	6,2	8,5	2,5	2,5
1940	6,6	8,9	3,9	2,8
1950	7,0	9,6	5,0	3,2
1960	7,8	10,2	6,6	3,8
1970	9,0	10,9	7,9	4,5
1980	10,1	11,8	9,1	5,3
1990	11,0	12,7	9,8	6,1
2000	11,5	13,0	9,4	7,2
2010	11,9	13,5	9,6	7,7

Составлено по: Zanden, van et al., 2014. Рр. 95–96.

Однако увеличение продолжительности обучения и охвата населения высшим и профессиональным образованием иногда



рассматривается как фактор, провоцирующий неустойчивость на рынке труда. Массовизация высшего образования приводит к тому, что выпускники зачастую не могут найти работу, соответствующую их ожиданиям по квалификации и оплате труда. Данные процессы приводят к формированию новых институтов, например, в Китае - института-«муравейника»: «Муравейник» - это многоэтажное общежитие с комнатами примерно по 12 квадратных метров, в которых проживают два-три человека. На 70-80 жильцов приходится одна кухня, один санузел. «Муравьи» перебиваются случайными заработками, работая, как правило, не по специальности и занимаясь низкоквалифицированным трудом. Такую работу они считают временной, надеясь в ближайшем будущем обрести постоянное место работы, соответствующее полученному образованию. Однако «муравейник» затягивает, высвободиться из него достаточно сложно; с каждым годом его население увеличивается (Голиусова, Фенглианг, 2015. С. 282).

Так может ли избыток образования приводить к институциональным дисфункциям и прекариатизации значительной части общества, охваченной «излишним образованием»? Ответ на этот вопрос зависит от того, как мы рассматриваем само образование. Если его трактовать как образовательную услугу, относящуюся к смешанным благам, то, действительно, избыточность может привести как к излишним инвестициям и расходам на образование, так и к неравновесию на рынке труда. Но такой ультраэкономический подход представляется нам в корне неверным. Увеличивающийся срок образования связан с ростом политической, институциональной и организационной сложности современного общества. Данная сложность тесно связана с развитием социальных технологий и институтов, которые их опосредуют (Eggertsson, 2009; Nelson, 2002). Технологический прогресс, базирующийся на физических технологиях, и развитие гражданских институтов, связанное с социальными технологиями, обуславливают необходимость длительного обучения в современном обществе. Для успешного экономического развития важно, чтобы как можно больше граждан имели достаточно знаний и могли использовать в своей деятельности как физические, так и социальные технологии. Именно эта потребность является главной причиной увеличения периода образования. Возможно, в будущем рост продолжительности жизни и развитие технологий приведут к значительному увеличению спроса на образование не только у



молодежи, но и у зрелых и даже пожилых людей. Поэтому повышение значимости и увеличение продолжительности образования вряд ли могут служить причиной прекариатизации в современных социальных порядках. Тем не менее процессы, происходящие в сфере образования, связаны с институциональными изменениями, трансформирующимися ценностями и поведенческими паттернами, в том числе и на рынке труда.

Асинхронность изменений и новые луддиты

Исследуя трансформацию институтов, необходимо учитывать такой феномен, как институциональная инерция (Kingston and Caballero, 2009). Институциональная инерция может быть объяснена исходя из самой природы институтов. В трактовке Д. Норта под институтами понимаются «правила, механизмы, обеспечивающие их выполнение, и нормы поведения, которые структурируют повторяющиеся взаимодействия между людьми» (Норт, 1993. С. 73). Нормы поведения и правила, которые лежат в основе институтов, могут носить формальный и неформальный характер. Формальные правила и основанные на них институты могут быть эффективны, если они комплементарны неформальным правилам и институтам. Однако неформальные институты возникают и изменяются эволюционно, в течение длительных периодов времени. Архаичные, медленно изменяющиеся институты могут препятствовать экономическому развитию. Существует множество исторических примеров функционирования неэффективных институтов, которые вследствие эффекта блокировки и зависимости от предшествующей траектории развития служат причиной различного рода экономических дисфункций и отставания в развитии (Maslov and Volchik, 2014; Mwangi, 2006; Hansen and Hansen, 2007).

Институты структурируют повторяющиеся взаимодействия между людьми, формируя у включенных в их действие индивидов устойчивые поведенческие паттерны, которые, в свою очередь, связаны с доминирующими социальными ценностями и социальным капиталом (Вольчик и Кот, 2013). В рамках организаций, государства или больших и малых групп институты структурируют взаимодействия акторов наряду с механизмами регулирования. Механизмы регулирования представляют собой



систему властных связей и отношений, возникающих в результате упорядочения хозяйственных процессов в рамках существующих организаций (государства, корпораций и т.д.) (Вольчик, 2014. С. 83). Механизмы регулирования можно рассматривать по отношению к государству и организациям как аналог технологий. Они изменяются в зависимости от проводимой государственной политики или политики внутри коммерческих и некоммерческих организаций. Следовательно, механизмы регулирования менее инертны и могут быть изменены в более короткие сроки, чем институты. Здесь мы сталкиваемся с очень важным феноменом - асинхронностью изменения институтов и механизмов регулирования. Частный случай такой зависимости хорошо известен в институциональной экономической теории - это дихотомия Веблена-Эйрса. Ее основная идея основывается на анализе противоречий, возникающих в ходе социальных изменений между прогрессивными технологиями и тормозящими развитие капиталистическими институтами. Традиционно проблематика дихотомии Веблена-Эйрса составляет ядро теоретической проблематики старого институционализма (Wisman and Smith, 1999). В научной литературе встречается также термин «институциональная дихотомия» (the institutionalist dichotomy), в рамках которого институциональные изменения рассматриваются через призму дихотомии церемониального и инструментального поведения или соответствующих социальных ценностей (Bush, 1987; Hielscher, Pies and Valentinov, 2012).

В эпоху промышленной революции данный феномен был проанализирован Торстейном Вебленом как дихотомия между индустрией и бизнесом (Веблен, 2007). В дихотомии Веблена институты бизнеса, ориентированного на получение прибыли, представляют регрессивную силу. Напротив, промышленность, движимая инженерами в соответствии с техническим прогрессом и инстинктами мастерства, является прогрессивной силой. Мы не будем детально анализировать тот факт, прав ли был Т. Веблен, разработавший свою теорию в конце XIX - начале XX в. Важно то, что Веблен указал на противоречие между инертными, медленно изменяющимися институтами и более динамичными технологическими трансформациями, а также требованиями технологической и экономической политики. Веблен в своих работах неоднократно (Веблен, 1984; Веблен, 2007) отмечал, что характерные для его времени институты являются результатом (и отражением) прошлого развития и



функционирования хозяйственных процессов и деятельности индивидов и организаций. Дихотомия Веблена позволяет нам сконцентрироваться на асинхронности изменений институтов, с одной стороны, и механизмов регулирования и технологий - с другой (Вольчин; 2008. С. 54).

Как следствие дихотомии институтов и механизмов регулирования может наблюдаться некомплементарность мер экономической политики укоренившимся в обществе рутинам, поведенческим паттернам и институтам, которые структурируют повторяющиеся взаимодействия в рамках различных сфер деятельности. Примером такой некомплементарности может отчасти служить государственная политика в сфере российского высшего образования (Вольчин, Зотова, Филоненко, Фурса, Кривошеева-Медянцева, 2015; Вольчин, Филоненко, Кривошеева-Медянцева, 2015).

Проблему изменения институтов и технологий можно рассмотреть еще в одном важном ракурсе: в контексте сопротивления акторов внедрению новых технологий, которые трактуются как непосредственная угроза занятости и привычному образу жизни. История дает нам пример непрерывного взаимодействия двух сил: динамической силы технологий, которая способствует изменениям, и статической силы официальных статусов и традиций, которая препятствуют изменениям (Ayres, 1978). Лица и группы, внедряющие новые технологии, сталкиваются с сопротивлением экономических агентов, заинтересованных в сохранении старых технологий, условий занятости и привычного уклада жизни. Такое сопротивление может приобретать значительные масштабы. Историческим примером указанного сопротивления внедрению новых технологий служит движение луддитов, возникшее во времена Промышленной революции в Англии конца XVIII - начала XIX в. Примечательно, что значимость и сила движения луддитов различались в зависимости от институтов и хозяйственной культуры в разных регионах Англии (Randall, 1991). Таким образом, именно степень несоответствия новых организационных форм и экономической политики, с одной стороны, хозяйственной культуре и институтам - с другой, определяет уровень реакции основных акторов. Более того, асинхронность между внедрением технологий, организационных механизмов и институтов в современном мире может приводить к возникновению феномена «новых» луддитов (Frobish, 2002; Jones, 2006; Pemberton, 1997). И хотя результаты деятельности



«новых» луддитов вряд ли остановят технический прогресс, они могут создать значительные трудности в случае медленных или некомплементарных институциональных изменений (Вольчин, 2008). Процессы прекариатизации в современном обществе связаны с формированием широких масс населения, условия труда которых ухудшаются, что может быть сопряжено с последствиями технического прогресса и государственной политики. Более того, формирующиеся вслед за внедрением новых технологий механизмы регулирования требуют дополнительных исследований проблемы монополии в высокотехнологичных отраслях (Ellison, 2000), что связано с изменениями в механизмах функционирования рынков (рынка труда в том числе) и институтов.

Факторы ускоряющихся институциональных изменений, всеобщего распространения высшего образования можно рассматривать в контексте профессиональной идентичности, возникновения новых профессий и форм занятости, обусловленных прогрессом физических и социальных технологий. «Новые» луддиты, скорее всего, не ограничатся выступлением против физических технологий. И потому важно понимать, как создаются социальные технологии и механизмы регулирования и к каким последствиям для развития социального порядка может привести их внедрение.

Профессиональная идентичность и ловушка прекариата

Прекариат можно рассматривать в контексте все большего распространения в среде управленцев убеждений, ценностей, базирующихся на современных экономических теориях, основанных на концепции совершенной рациональности в форме максимизации. Мах У (Дейдра Макклоски называет псевдонимом «Мах У» рационального неоклассического, или «самуэльсоновского», человека, максимизирующего свою функции полезности (McCloskey, 2016).), одержав победу на страницах экономических трактатов и статей, успешно внедрился в системы корпоративного менеджмента и государственного управления, а также в дискурсы многих людей, формирующих общественное мнение. Но Мах У не восприимчив к социальным ценностям и институтам и советует всегда проводить политику по снижению издержек и максимизации прибыли. Это привело к формированию специфических



механизмов регулирования, которые реализуются без должного учета особенностей институциональной среды, будь то фирма, государство или социальный порядок. В современном мире, характеризующемся ускорением темпов технологических и социальных изменений, механизмы регулирования на основе философии Мах У стали важным фактором формирования прекариата как нового социального класса.

Прекариат как название определенных социальных групп или классов как явление сформировался в XX в. (Melin and Blom, 2015). Феномен прекариата иногда связывают с результатами либеральной экономической политики, которая проводилась во многих странах, начиная с конца 70-х гг. XX в. Такая политика во многом основана на идеологии, проводником которой была неоклассическая экономическая теория. Часто эту идеологию связывают с возрождением идей неолиберализма и именами Милтона Фридмана и Фридриха Хайека (Ефимов, 2016. С. 151). Мы не будем вступать в дискуссию о пагубности или полезности такой экономической политики, однако стоит отметить, что в основе формирования прекариата как класса лежат наиболее фундаментальные закономерности эволюции институтов и механизмов регулирования, а экономисты и их теории во многих случаях служат только ширмой для дискреционных действий безответственных политиков.

Прекариат сравнивают с традиционными для индустриального мира формами занятости, которые характерны для другого класса - salariata. Салариат - это тот класс, который со второй половины XX в. ассоциируется со средним классом. Как отмечает Г. Стэндинг: «Салариат сосредоточен в крупных корпорациях, правительственных учреждениях и в органах государственного управления, включая гражданскую службу» (Стэндинг, 2014. С. 21). Прекариат начала XXI в. существенно отличается от пролетариата начала XX в. Основным признаком прекариата является его неустойчивое положение в рамках социального порядка: «Он состоит из людей, пользующихся минимальными доверительными связями с капиталом или государством, так что он совсем не похож на salariat. И в отличие от пролетариата он не имеет никаких отношений общественного договора, обеспечивающего гарантии труда в обмен на субординацию и определенную лояльность - неписаное правило, лежащее в основе социального государства» (Стэндинг, 2014. С. 23). Но социальное государство возникло только во второй половине XX в., поэтому общественный договор, который привел к



формированию значительного по размерам среднего класса, вероятно, является благоприятной институциональной мутацией, возникшей в специфических условиях соревнования двух систем - капиталистической и социалистической. Разрушение социалистической системы было сопряжено с глобальными институциональными изменениями, которые затронули прежде всего отношения занятости и значительно повлияли на распределение доходов.

Развитие прекариата относится к очень сложным и постоянно видоизменяющимся процессам, которые не могут быть просто сведены к общему знаменателю. Результаты прекариатизации часто непредсказуемы. Это облегчает понимание того, почему значение и смысл прекариатизации не могут быть окончательно определены, а также не может быть определена релевантная государственная политика по этому вопросу, поскольку прекариатизация мгновенно, в зависимости от ситуации оказывает упреждающее воздействие на происходящие события (прекариатизация изменяется при попытках ее регулирования) (Della Porta, Haapipen, Siisiäinen and Silvasti, 2015. P. 2).

Возможно, процессы конца XX - начала XXI в. являются очередным витком «великой трансформации», которую К. Поланьи связывал с формированием конкурентного рынка труда в XIX в. в Англии. Принятие закона Спинхемленда (закона о бедных) в 1795 г., а потом его отмена в 1834-м создали условия для формирования конкурентного рынка - и прежде всего-рынка труда (Поланьи, 2002. С. 93-94), без которого невозможно формирование капитализма, основанного на принципах классического либерализма. Великая трансформация XIX в. породила капитализм со всеми социальными ужасами и со всеми достижениями в плане экономической эффективности. Начиная с конца XIX в. в рамках капиталистического общества стали формироваться институты социального обеспечения и защиты труда, которые, эволюционируя, создали институциональные условия, приведшие к экономическому триумфу «славного тридцатилетия» (Термином «славное тридцатилетие» часто обозначаются - особенно в континентальной Европе - три десятилетия, последовавшие за Второй мировой войной и отличавшиеся очень высоким ростом экономики (Пикетти, 2015. С. 29)).

Прекариатизация современного общества (в том числе и российского) происходит под знаменами «экономической эффективности». Социальная ответственность не может быть



принесена в жертву призрачной «экономической эффективности», которая на поверку часто оказывается ширмой для злоупотреблений высшего менеджмента корпораций и аффилированных с ними чиновников. Показателен пример возрастающего разрыва между денежным вознаграждением высшего менеджмента корпораций и остальных работников. Пол Кругман приводит следующую иллюстрацию этого феномена: в 70-е гг. XX в. доходы президентов 102 крупных компаний Америки превышали средний доход наемного рабочего в 40 раз, а в начале XXI в. - в 367 раз превышали заработную плату среднестатистического рабочего (Кругман, 2009. С. 149). Такой разрыв стал возможен на фоне разрушения институтов рынка труда, получившего название «Детройтского соглашения» (Levy and Temin, 2007). Суть этого соглашения между Объединенным профсоюзом работников автомобильной промышленности и «Дженерал моторе» состояла в гарантированном росте зарплаток параллельно повышению производительности труда, а также медицинских и пенсионных льгот и пособий. Взамен «Дженерал моторе» получал гарантию отсутствия забастовок. (Кругман, 2009. С. 145). Разрушение этих институтов вслед за 70-ми гг. XX в. сопровождалось снижением зарплаток основного персонала на фоне роста доходов топ-менеджеров. Как показывают последние исследования, фактически не существует связи между ростом доходов топ-менеджмента и увеличением экономических показателей возглавляемых ими корпораций (Вермюлен, 2012). Зато в современном дискурсе топ-менеджеров распространена точка зрения, что рост доходов персонала возможен только при увеличении производительности труда (заметим, что для сложного творческого труда ее измерить очень непросто). В России разрыв между доходами топ-менеджеров и персоналом в бизнесе не отстает от американского, поэтому не случайно в современном русском языке словосочетание «эффективный менеджер» имеет скорее негативные коннотации.

Увеличивающаяся прекариатизация российского общества отражается на профессиональной идентичности работников. Одним из критериев появления прекариата

являются карьерные перспективы, точнее говоря, их отсутствие. Результаты социологического исследования говорят о том, что значимость профессиональной карьеры очень высока: наличие возможностей для достижения карьерного роста в профессии важно для 77,9% опрошенных, а не имеет значения лишь для 13,7% исследуемых (Посухова, 2015а. С. 53). Но



перспективы карьерного роста в настоящее время имеют только 35,0% опрошенных, не имеют - 35,7% респондентов, затруднились с ответом 29,2%. Это означает, что для существенной части работников, нацеленных на успешную профессиональную карьеру, мечты останутся мечтами, так как условий для их воплощения в настоящее время нет (Посухова, 2015а. С. 73). В данном аспекте речь идет не только о традиционной интерпретации карьеры, но и профессиональном развитии (Посухова, 2015b. С. 168-174). Эти данные иллюстрируют тот факт, что восприятие работниками значимости профессиональной реализации, основанное на существующем понимании ими инструментальных социальных ценностей, связанных с их профессией, не соответствует реальному положению дел в их организациях. Это состояние можно назвать ловушкой прекариата. Ловушка прекариата возникает в случае запаздывания формирования новых институтов в ответ на стремительно меняющиеся технологии и механизмы регулирования. Никто не станет отрицать, что институты должны трансформироваться в ответ на вызовы времени и, например, институты «Детройтского соглашения», неизбежно должны замещаться другими институтами, соответствующими новым условиям производства и занятости. Главная проблема в том, какие условия должны соблюдаться, чтобы могли сформироваться институты, способствующие сохранению социальной ответственности бизнеса и принципам солидарности и самоуправления в нерыночных сегментах общественного сектора.

Несколько заключительных замечаний

Рост численности прекариата происходит из-за неверного понимания роли институциональной среды в формировании условий (в том числе стимулов) для развития конкуренции и, более того - недопонимания роли конкуренции в современных социальных порядках. Конкуренция - это прежде всего спонтанный процесс создания нового знания (Хайек, 1989). Открытие нового знания в сфере экономики осуществляется предпринимателями-инноваторами. Но сложность современного мира и современных рынков предполагает формирование множества институтов, которые позволяют рыночным



механизмам (в том числе и на рынке труда) приводить общества к экономическому росту и процветанию.

Формирование прекариата в современном обществе - это в первую очередь следствие разрыва между проводимой экономической политикой и возникновением соответствующих институтов, создающих устойчивые правила для профессионального и личностного развития работников. Снижение издержек за счет прекариатизации общества вряд ли приведет к прорывам в экономической эффективности, но несет в себе угрозу разрушения социального порядка, основанного на рыночных, демократических ценностях. В противном случае массы «новых» луддитов могут направить свой разрушительный потенциал не только против физических, но и социальных технологий. И здесь основными проблемами являются понимание закономерностей эволюции и конструирование социальных технологий и институтов, способствующих снижению напряженности на рынках труда и препятствующих прекариатизации общества.

В свою очередь, дальнейшие эмпирические исследования проблемы прекариатизации должны способствовать выявлению доминирующих институтов и ценностей, с которыми ассоциируют себя различные профессиональные группы, а также идентификации релевантных механизмов регулирования в контексте конфликта между трудовыми отношениями и институтами.

Профессиональная идентичность как включенность личности в социальные и культурные параметры общественной жизни приобретает и формируется в социальном взаимодействии, обусловленном институциональной средой. В стабильных обществах где институциональная дихотомия меньше выражена, профессиональная идентичность выполняет интеграционную функцию, через включенность в профессиональные сообщества и солидарную идентификацию с ними. Но в настоящее время профессиональная идентичность испытывает кризис, что обусловлено, с одной стороны, утратой механизмов ее традиционного формирования и слабой развитостью новых механизмов, а с другой - усилением прекариатизационных тенденций в российском обществе, характеризующемся своеобразной эксклюзией из профессионального пространства, отсутствия профессиональной референтности, а соответственно, слабо разделяемыми или отвергаемыми ценностями групповой солидарности. Но именно профессиональная идентичность



становится основной групповой идентичностью в условиях
архаизации этнической идентичности и проективности
общероссийской гражданской идентичности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Веблен Т. (1984). Теория праздного класса. М.: Прогресс.
2. Веблен Т. (2007). Теория делового предприятия. М.: Дело.
3. Вермюлен Ф. (2012). Бизнес под прицелом. Голая правда о том, что на самом деле происходит в мире бизнеса. М.: Претекст.
4. Вольчик В.В. (2008). Эволюция институтов постиндустриальной экономики в контексте дихотомии Веблена // Terra Economicus, т. 6, № 2, с. 53-65.
5. Вольчик В.В. (2014). Институциональные изменения, коллективные действия и социальные ценности // Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: Экономическая, № 1, с. 80-89.
6. Вольчик В.В., Зотова Т.А., Филоненко Ю.В. и др. (2015). Идентификация направлений институциональных изменений в сфере российского высшего образования // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики), т. 6, № 2.
7. Вольчик В.В., Кот В.В. (2013). Институциональные изменения в контексте модернизации хозяйственных порядков // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований), т. 5, № 4.
8. Вольчик В.В., Филоненко Ю.В., Кривошеева-Медянцева Д.Д. (2015). Адаптивная рациональность, адаптивное поведение и институты // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований), т. 7, № 4.
9. Голиусова Ю.В., Фенглианг Ли (2015). Социально-экономические последствия избыточного образования в Китае и России // Россия реформирующаяся: Ежегодник, вып. 13. М.: Новый хронограф, с. 270-286.
10. Губайловский В. (2004). WWW-обозрение Владимира Губайловского. «Вандалы клоак» // Новый Мир, № 1 (http://magazines.russ.ru/novyi_mi/2004/1/ww19.html).



11. Ефимов В.М. (2016). Экономическая наука под вопросом: новые методология, история и исследовательские практики. М.: КУРС: НИЦ «ИНФРА-М».
12. Кругман П. (2009). Кредо либерала. М.: Европа.
13. Норт Д. (1993). Институты и экономический рост: историческое введение // THESIS, т. 1, вып. 2.
14. Норт Д. (2010). Понимание процесса экономических изменений. М.: ГУ – ВШЭ.
15. Пикетти Т. (2015). Капитал в XXI веке. М.: Ад Маргинем Пресс.
16. Поланьи К. (2002). Великая трансформация: политические и экономические истоки нашего времени. СПб.: Алетейя.
17. Посухова О.Ю. (2015a). Формирование профессиональной карьеры в современном российском обществе. Ростов н/Д: Фонд науки и образования.
18. Посухова О.Ю. (2015b). Категоризация профессиональной карьеры в контексте феноменологической трактовки социальной реальности // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология, № 3.
19. Стэндинг Г. (2014). Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс.
20. Хайек Ф. (1989). Конкуренция как процедура открытия // Мировая экономика и международные отношения, № 12, с. 6–14.
21. Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. (2015). Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования, № 12, с. 99–110.
22. Arthur W.B. (1994). Increasing Returns and Path Dependence in the Economy. Ann Arbor: The University of Michigan Press.
23. Ayres C.E. (1978). The Theory of Economic Progress. Kalamazoo, Mich.: New Issues Press.
24. Brousseau E., Garrouste P. and Raynaud E. (2011). Institutional changes: Alternative theories and consequences for institutional design // Journal of Economic Behavior & Organization, vol. 79, no. 1, pp. 3–19.



25. Bush P.D. (1987). The theory of institutional change // *Journal of Economic issues*, vol. 21, no. 3, pp. 1075–1116.
26. David P.A. (1985). Clio and the Economics of QWERTY // *American Economic Review*, vol. 75, no. 2.
27. Della Porta D., Hänninen S., Siisiäinen M. and Silvasti T. (2015). The Precarization Effect / In: Della Porta D., Silvasti T., Hänninen S. and Siisiäinen M. (eds.) *The New Social Division: Making and Unmaking Precariousness*. UK: Palgrave Macmillan, pp. 1–23.
28. Eggertsson T. (2009). Knowledge and the theory of institutional change // *Journal of Institutional Economics*, vol. 5, issue 02, pp. 137–150.
29. Ellison G. and Fudenberg D. (2000). The neo-Luddite's lament: excessive upgrades in the software industry // *RAND Journal of Economics*, vol. 31, no. 2.
30. Eriksen T.H. (2001). *Tyranny of the moment: Fast and slow time in the information age*. Pluto Press.
31. Frobish T.S. (2002). Neo-Luddites and Their Rhetorical Paradox // *Peace Review*, vol. 14, issue 2.
32. Hansen B.A. and Hansen M.E. (2007). The role of path dependence in the development of US bankruptcy law, 1880–1938 // *Journal of Institutional Economics*, vol. 3, issue 2, pp. 203–225, doi: 10.1017/S174413740700063X.
33. Hielscher S., Pies I. and Valentinov V. (2012). How to foster social progress: an ordonomic perspective on progressive institutional change // *Journal of Economic Issues*, vol. 46, issue 3, pp. 779–798.
34. Jones S.E. (2006). *Against technology: from the Luddites to neo-Luddism*. N.Y. Kingston C. and Caballero G. (2009). Comparing theories of institutional change // *Journal of Institutional Economics*, vol. 5, issue 02, pp. 151–180.
35. Langlois R.N. (2016). Institutions for getting out of the way // *Journal of Institutional Economics*, vol. 12, issue 01, pp. 53–61, doi: 10.1017/S1744137415000375.
36. Levy F. and Temin P. (2007). *Inequality and Institutions in 20th Century America* // NBER Working Paper, no. 13106, doi: 10.3386/w13106.
37. Maslov A. and Volchik V. (2014). Institutions and Lagging Development: The Case of the Don Army Region // *Journal of*



- Economic Issues, vol. 48, issue (3), pp. 727-742, doi: 10.2753/JEI0021-3624480307.
38. McCloskey D.N. (2016). Max U versus Humanomics: a critique of neo-institutionalism // Journal of Institutional Economics, vol. 12, issue 01, pp. 1-27.
 39. Melin H. and Blom R. (2015). Precarity in Different Worlds of Social Classes / In: Della Porta D., Silvasti T., Hänninen S. and Siisiäinen M. (eds.) The New Social Division: Making and Unmaking Precariousness. UK: Palgrave Macmillan, pp. 27-42.
 40. Mwangi E. (2006). The footprints of history: path dependence in the transformation of property rights in Kenya's Maasailand // Journal of Institutional Economics, vol. 2, issue 2, pp. 157-180, doi: 10.1017/S1744137406000324.
 41. Nelson R.R. (2002). Bringing institutions into evolutionary growth theory // Journal of Evolutionary Economics, vol. 12, issue 1, pp. 17-28.
 42. North D.C. (1990). Institutions, institutional change and economic performance. Cambridge University Press.
 43. Pemberton J.M. (1997). Confronting the big lie: A neo-luddite manifesto // Information Management, vol. 31, no. 1, pp. 56-61.
 44. Randali A. (1991). Before the Luddites: Custom, Community and Machinery in the English Woollen Industry, 1776-1809. N.-Y.: Cambridge University Press.
 45. Tan E.S. (2005). Ideology, interest groups, and institutional change: the case of the British prohibition of wages in kind // Journal of Institutional Economics, vol. 1, issue 02, pp. 175-191, doi: 10.1017/S1744137405000135.
 46. Wisman J.D. and Smith J.F. (1999). American Institutionalism on Technological Change // Journal of Economic Issues, vol. 33, no. 4.
 47. Zanden van J.L., Baten J., d'Ercole M.M., Rijpma A., Smith C. and Timmer M. et al. (eds.) (2014). How Was Life? Global Well-being since 1820. Paris: OECD Publishing (http://adapt.it/englishbulletin/wp/wp-content/uploads/2014/10/oecd_2_10_2014.pdf).



Footnotes

1. Дейдра Макклоски называет псевдонимом «Max U» рационального неоклассического, или «самуэльсоновского», человека, максимизирующего свою функции полезности (McCloskey, 2016).

2. Термином «славное тридцатилетие» часто обозначаются – особенно в континентальной Европе – три десятилетия, последовавшие за Второй мировой войной и отличавшиеся очень высоким ростом экономики (Пикетти, 2015. С. 29)