

**Социально-трудовое положение  
преподавателей вуза: элитные специалисты или  
потенциальные прекарии?**

Научная статья

DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-10-69-86

**Воробьева Ирина Владимировна** – канд. социол. наук, доцент, [vorobyova.irina@list.ru](mailto:vorobyova.irina@list.ru)  
Российский государственный гуманитарный университет, г. Москва, Россия  
Адрес: 125047, Москва, Миусская площадь, 6

***Аннотация.** Проведён анализ социально-трудового положения преподавателей российских вузов. Реформирование и оптимизация сферы высшего образования сказываются на характере и условиях трудовой занятости преподавателей российских вузов. Происходит снижение статуса и престижа преподавательской деятельности. Помимо этого, в сферу образования проникают негативные процессы, позволяющие говорить не просто об ухудшении условий труда, но о постепенном превращении высококвалифицированных специалистов высшей школы в кандидаты в прекариат. Исследование опирается как на теоретические подходы к прекариату и прекарной занятости, так и на результаты статистических, аналитических отчётов и данных всероссийского исследования «Прекариат: новое явление в социально-экономической структуре общества». На основе этих материалов выявлены важнейшие показатели прекаризации труда работников высшего образования. К объективным показателям прекаризации преподавателей российской высшей школы относятся: неопределённость системы оплаты труда, нестабильность и негарантированность занятости, сверхзанятость и недозанятость, а к субъективным – чувство уязвимости, беззащитности, страх потери работы и как следствие – неудовлетворительное социальное самочувствие, приводящее к низкой оценке своего социального положения в обществе.*

***Ключевые слова:** преподаватели вузов, социально-трудовое положение преподавателя, прекариат, прекаризация труда, прекарная занятость*

***Для цитирования:** Воробьева И.В. Социально-трудовое положение преподавателей вуза: элитные специалисты или потенциальные прекарии? // Высшее образование в России. 2022. Т. 31. № 10. С. 69–86. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-10-69-86*

## Social and Labor Status of University Teachers: Elite Specialists or Precariat?

Original article

DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-10-69-86

*Irina V. Vorobyova* – Cand. Sci. (Sociology), Assoc. Prof., vorobyova.irina@list.ru  
Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia  
*Address:* 6, Miusskaya square, Moscow, 125993, Russian Federation

**Abstract.** The article presents the analysis of the social and labor situation with teachers of Russian universities. The reform and optimization of the sphere of higher education affects the nature and conditions of employment of teachers of Russian universities. There is a lowering in the status and prestige of teaching work. In addition, negative processes are penetrating into the field of education, which make it possible to talk not just about the deterioration of working conditions, but the gradual transformation of highly qualified specialists of higher education into candidates for the precariat. The research is based both on theoretical approaches to the precariat and precarious employment and the results of statistical, analytical reports and data from the All-Russian study “Precariat: A new phenomenon in the socio-economic structure of society”. Based on these materials, the most important indicators of precarization of the work of higher education workers have been identified. Objective indicators of precarization of Russian higher school teachers include the uncertainty of the remuneration system, instability and non-guaranteed of employment, overemployment and underemployment, and subjective indicators include a sense of vulnerability, defenselessness, fear of job loss and, as a consequence, unsatisfactory social well-being, leading to a low assessment of one’s social position in society.

**Keywords:** university teachers, social and labor status, precariat, precarization of labor, precarious employment

**Cite as:** Vorobyova, I.V. (2022). Social and Labor Status of University Teachers: Elite Specialists or Precariat? *Vysshее образование в России = Higher Education in Russia*. Vol. 31, no. 10, pp. 69-86, doi: 10.31992/0869-3617-2022-31-10-69-86 (In Russ., abstract in Eng.).

### Введение

Социально-экономические преобразования, необходимость адаптации к рыночной экономике, превращение образования в образовательную услугу не обошли стороной как всю систему образования, так и положение специалистов, занятых в этой отрасли. В сфере образования происходит бесконечная оптимизация, которая в основном заключается в сокращении образовательных организаций, увеличении преподавательской нагрузки, бюрократизации сферы, урезании академических прав и свобод. Помимо традиционной «беды» бюджетной сферы – низкой оплаты труда, в последнее

время в вузовской среде получили широкое распространение такие негативные аспекты трудовой деятельности, как нестабильность и негарантированность занятости из-за работы по краткосрочным трудовым контрактам, неофициальная и непрозрачная оплата труда, полная зависимость от руководства, отстранённость от возможности влиять на образовательную политику вуза и принятие решений в организации и пр. Эксперты говорят о снижении значимости академической карьеры преподавателя вуза и уровня её привлекательности и престижа и в общественном сознании, и в представлениях молодёжи, которая не рассматривает данную

профессиональную стезю в качестве перспективной трудовой карьеры [1].

Наблюдается противоречие, при котором высокий уровень образования и общественная значимость труда преподавателей высшей школы уступают «в весе» стратификационному критерию «доход» и «власть» как в общественном мнении населения, так и в самооценках самих специалистов.

Данное исследование ориентируется на теоретические разработки, определяющие подходы к прекариату и прекарной занятости, и на результаты статистических, аналитических отчётов и данных всероссийского исследования «Прекариат: новое явление в социально-экономической структуре общества». На основе этих материалов автором проводится анализ социально-трудового положения преподавателей высшей школы, включая такие параметры оценки, как социально-демографический состав, условия и характер труда сотрудников вуза, социальное самочувствие и оценка социального статуса данной категории.

### Теоретические подходы к определению прекариата и прекарной занятости

Развитие рыночной экономики, распространение новых нестандартных форм и видов занятости привели к усилению научного интереса к понятиям «прекариат» и «прекарная занятость». Поскольку распространение нестандартной и неустойчивой занятости – общемировая тенденция, этому посвящено достаточно большое количество работ как отечественных [2–6], так и зарубежных [7–15] исследователей.

В российском исследовательском поле вопросы прекаризации труда рассматриваются как следствие распространения неформальной и неофициальной занятости как в частном, так и в государственном секторе экономики [16–18]. В ряде исследований представлена позиция, согласно которой прекаризация труда есть скорее неустойчивость занятости [19; 20], что является естественным порождением капитализма и

рыночной экономики [8; 9; 21]. Отдельные эксперты поднимают вопрос трансформации социальной структуры и появления прекариата как нового социального класса, а также последствий и рисков его появления для стабильности общества [5; 22–24].

В последние годы в работах учёных делаются попытки не только осмысления явления «прекариат», но и определения критериев прекарной занятости, отличий «прекариата» и «не прекариата» [6; 10–12; 25; 26]. Появляются работы, в которых анализируются социальные и психологические последствия прекаризации [13; 14]. Прекарность трудовой деятельности анализируется в контексте её влияния на другие сферы жизни человека: культурную, политическую, социальную. Делаются предположения, что прекаризация труда ведёт к прекаризации жизненного мира человека [7; 15; 17; 27].

Классический подход предлагает отнести к прекариату слои населения, представители которого находятся в нестабильном социально-экономическом состоянии, обладают условным, «урезанным статусом» [2, с. 23]. При таком подходе признаками прекаризации являются неустойчивость, негарантированность, неформальность занятости, следствием которых становятся низкий размер оплаты труда, её неопределённость и непрозрачность, ухудшение условий труда, депрофессионализация, отсутствие трудовой и профессиональной перспективы, правовая и социальная незащищённость. Традиционно к прекариату относят беднейшие слои, обладающие низким уровнем социального и культурного капитала [28, с. 58].

На первый взгляд, высокообразованных специалистов высшего образования отнести к прекариату было бы абсурдным. Однако в последние годы экспертами всё чаще поддерживается точка зрения, что прекариат комплектуется из всех слоёв населения [6; 29], а его ряды постоянно пополняют представители самых разных профессий, включая работников умственного труда

[30–33]. Помимо этого, в современных работах российских учёных представлен подход, в котором признаком прекаризации считается нестандартное рабочее время (сверхзанятость или недозанятость) [28, с. 79]. Именно этот признак получил широкое распространение в сфере образования. Значительная часть преподавателей высшей школы вынуждены работать на условиях неполной ставки, либо, наоборот, совмещать две-три работы, поскольку зарплата по основной работе не покрывает базовых нужд. Перегруженность работников образования иными дополнительными обязанностями, не входящими напрямую в трудовой контракт, – тема, которая поднимается буквально в каждой публикации или выступлении по данной теме.

Прекаризацию труда можно рассмотреть и через призму социального самочувствия, самооценки работником своего трудового статуса (неудовлетворённость работой, чувство уязвимости, незащитности, страх потери работы и др.) [28]. Таким образом, признаками прекаризации обладают более широкие слои и группы работников, чем кажется на первый взгляд, а прекаризация труда проникает и в относительно благополучные, и даже в элитные группы высококвалифицированных специалистов, занятых интеллектуальным трудом.

#### Методика проведения исследования

Для выявления сущности и содержания прекарной занятости научным коллективом социологического факультета РГГУ, включая автора статьи, были проведены всероссийские исследования. Первое из них было осуществлено в июне 2018 г. (N=1200 трудоспособного населения) по репрезентативной выборке для Российской Федерации и федеральных округов РФ по выявлению условий и факторов возникновения и функционирования прекариата в 106 поселениях, в том числе в 19 административных центрах субъектов РФ, 35 районных центрах, 33 сёлах, 17 посёлках городского типа. Среднеста-

тистическое отклонение по трём основным контролируемым признакам не превышает  $\pm 3,5\%$  по каждому показателю.<sup>1</sup>

В мае-июне 2019 г. был проведён общероссийский репрезентативный опрос экономически активного населения России в возрасте 18 лет и старше в трёх отраслях экономики: строительство, транспорт, сельское хозяйство, сфера услуг и наука. Объём выборочной совокупности составил 900 человек. Опрос проводился в 8 федеральных округах, в 22 субъектах РФ. Опрос проходил в пяти типах поселений: мегаполисы (Москва и Санкт-Петербург), административные центры субъектов РФ, административные центры районов, посёлки городского типа, сёла.<sup>2</sup>

В июне-июле 2021 г. был проведён общероссийский репрезентативный опрос экономически активного населения России в возрасте 18 лет и старше в отраслях здравоохранения и высшего образования. Опрос проводился в 8 федеральных округах, в 22 субъектах РФ: Москва, Санкт-Петербург, Ленинградская, Архангельская области, Республика Коми, Тульская, Ярославская, Астраханская, Костромская, Воронежская, Ростовская, Саратовская области, Республика Татарстан, Нижегородская область, Краснодарский, Ставропольский края, Республика Крым, Свердловская, Челябинская, Иркутская области, Красноярский, Хабаровский края.<sup>3</sup>

Проведение полевых исследований было обеспечено Центром социального прогнозирования и маркетинга (руководитель – Ф.Э. Шереги). Опрос проводился по анкете, разработанной коллективом социологического факультета РГГУ, работающим по проекту «Прекариат: новое явление в социально-экономической структуре общества».

<sup>1</sup> В тексте для ссылки на эти данные использован термин «Прекариат-2018».

<sup>2</sup> В тексте для ссылки на эти данные использован термин «Прекариат-2019».

<sup>3</sup> В тексте для ссылки на эти данные использован термин «Прекариат-2021».

Таблица 1

Численность работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, по категориям (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера; на начало учебного года; тыс. чел.)

Table 1

The number of employees of organizations engaged in educational activities for bachelor's degree, specialty, master's degree programs, by category (without external part-timers and working under civil contracts; at the beginning of the academic year; thousand people)

Категории	Годы					
	2010–2011	2015–2016	2017–2018	2018–2019	2019–2020	2020–2021
Всего	903,4	724,5	633,5	607,9	590,8	576,3
Руководящий персонал	26,5	24,0	28,6	29,1	29,4	29,7
Профессорско-преподавательский состав	356,8	279,8	245,1	236,1	229,3	223,1
Административно-хозяйственный персонал	96,1	83,8	73,7	73,1	73,2	73,3
Учебно-вспомогательный персонал	163,4	121,8	101,4	95,4	92,4	90,0
Прочие	260,6	215,1	184,7	174,2	166,5	160,2

### Численность и социально-демографический состав преподавателей вуза

Численность и состав вузовских работников претерпевали изменения в зависимости от государственных приоритетов и проводимой на тот момент политики. Например, с начала 1950-х до конца 1970-х гг. количество преподавателей вузов в СССР возросло более чем втрое, в РСФСР – с 87 тыс. до более чем 200 тыс. чел. В 2007 г. численность преподавателей вуза достигла своего исторического максимума – 378 тыс. чел. [34, с. 397].

Со второй половины 2000-х гг. наблюдается постепенное снижение численности преподавателей, которое, с одной стороны, объясняется сокращением числа студентов (вследствие в том числе «демографической ямы» 1990-х), а с другой – планомерными мерами государства по оптимизации системы высшего образования и требованием роста численности студентов на каждого преподавателя, которая в данный момент составляет 12 человек на одного представителя профессорско-преподавательского состава (ППС) [35, с. 380]. Общая численность занятых в системе высшего профессионального образования в период с 2010 по 2020 гг.

сократилась на 327,1 тыс. чел., причём среди ППС это сокращение составило 133,7 тыс. чел. За последние десять лет учебно-вспомогательный персонал вузов был сокращён примерно на 40%, а его функции во многом переложены на самих преподавателей, что в разы увеличило бумажную методическую работу. Персонал административно-хозяйственных служб уменьшился на 20%, обострив проблемы, например, уборки помещений, контроля за материально-технической базой. При этом численность руководящего состава вузов не только не уменьшилась, но даже стала больше (Табл. 1) [34, с. 372].

Эксперты неоднократно отмечали «феминизацию» и «гендерную диспропорцию» кадров вузовского образования. Если в 1995 г. доля мужчин-преподавателей составляла почти 60%, то на рубеже 2000 г. доли мужчин и женщин среди университетских преподавателей практически сравнялись, что в значительной мере объясняется относительно низкими заработками в университетском секторе в период 1990–2000 гг. С 2010 г. доля мужчин вышла на стабильный уровень в 42–44%, который сохраняется и по настоящее время [34, с. 399]. К 2019 г. из 229,3 тыс.

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос: «Меняли ли Вы работу за последние три года?»  
(% от числа опрошенных)

Table 2

Distribution of answers to the question "Have you changed jobs in the last three years?"  
(% of the total number of respondents)

Варианты ответов	2018 Всё население	Отрасль							
		Преподаватели высшей школы	Врачи	Наука	Промышленность	Сельское хозяйство	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Не меняли	72,4	87,8	81,4	85,3	67,0	70,7	64,0	68,0	59,0
Меняли 1 раз	20,4	11,0	15,9	13,0	25,3	20,0	62,0	54,2	65,9
Меняли 2-3 раза	5,8	0,8	1,7	1,7	6,7	6,3	24,1	34,4	22,0
Меняли более 3-х раз	1,4	0,5	1,0	0,0	1,0	3,0	13,9	11,5	12,2

преподавателей вузов 131,4 тыс. (57,3%) составили женщины. За последние десятилетия доля преподавателей старшего возраста существенно увеличилась. Как следствие, в системе вузовского образования наблюдается процесс старения кадров, сложности с возобновлением коллективов за счёт прихода молодёжи. Возраст практически половины преподавателей вузов превышает 50 лет. В 2021 г. численность работников высшего образования свыше 65 лет составила 19,6%, 60–64 года – 9,7%, 55–59 лет – 9,8%, 50–54 года – 9,4%, 45–49 лет – 12,3%, 40–44 года – 14%, 35–39 лет – 11,6%, 30–34 года – 8,7%, 25–29 лет – 4,4%, до 25 лет – 0,4% [36, с. 84].

Эксперты отмечают негативную динамику в этом вопросе и несоответствие кадрового состава ППС зарубежным аналогам. Так, например, в Великобритании доля преподавателей старше 60 лет составляет лишь 9%, а в Китае на долю преподавателей до 40 лет приходится 58,4% [34, с. 400].

Основную долю ППС российских вузов составляют доценты. В 2020 г. из преподавательского состава, осуществляющего образовательную деятельность по программам, 15,7% имели докторскую степень, а 58,2% – кандидатскую. При этом по целому ряду направлений, особенно в региональных вузах,

сохраняется число лиц, которые занимаются преподавательской деятельностью, не имея учёной степени. Эти должности занимают аспиранты и административные, вспомогательные работники университета [35, с. 381].

На численность преподавателей, как и на положение дел в сфере образования вообще, самым серьёзным образом влияют экономические факторы. Государственные расходы на образование в процентах к валовому внутреннему продукту в 2019 г. составили 3,7%, из них на высшее образование – 0,5% от ВВП, а в 2016 г. – 0,6%. Для сравнения: на высшее образование в США и Канаде в том же 2016 г. было распределено по 0,9% от ВВП, в Германии – 1%, в Швеции – 1,3% [36, с. 32].

#### Условия труда и трудовая мобильность

В среде вузовских преподавателей сохраняется достаточно стабильная трудовая занятость и продолжительность работы на одном месте. Кроме того, современные академические нормы предполагают, что доминирующим типом карьеры вузовского преподавателя становится длительная работа в одном и том же учебном заведении. По данным исследования «Прекариат-2021», 88% преподавателей не меняли место рабо-

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос: «Как оформлена Ваша работа?» (% от числа опрошенных)

Table 3

Distribution of the answers to the question "How is your work framed?"  
(% of the total number of respondents)

Варианты ответов	2018 Всё население	Отрасль							
		Преподаватели вуза	Врачи	Наука	Промышленность	Сельское хозяйство	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Имеют бессрочный договор	54,7	54,5	75,2	72,0	53,7	61,3	47,0	34,7	48,7
Имеют временный договор более 1 года	23,3	38,0	20,3	21,3	22,0	15,7	21,7	28,0	16,7
Имеют временный договор менее 1 года	4,9	6,0	2,8	1,3	5,0	6,0	7,0	8,0	5,7
Работают без трудового договора	15,4	0,8	1,7	4,7	19,0	16,3	22,7	27,0	26,0
Иное (например, заключили договор с одной организацией, но работаете в другой)	2,6	0,8	0,0	0,7	0,3	0,7	1,7	2,3	3,0

ты за последние три года, 11% меняли его за это время один раз (Табл. 2). В сфере науки и образования высоко ценится понятие трудового научного коллектива, в который не очень охотно принимаются чужаки. И в случае ухода с текущего места работы преподаватель вуза, пусть даже известный и высококвалифицированный, не всегда может найти место, которое соответствует его профессиональным навыкам, направленности, уровню возможностей. Существует корреляция между возрастом преподавателя и его планами относительно профессиональной мобильности. Молодые преподаватели имеют большую склонность к смене работы и изменению профессиональной траектории, поскольку оценивают необходимые «вложения» и «инвестиции» в построение академической карьеры и длительность отдачи от этих вложений.

Среди преподавателей сохраняется определённое число тех, кто закончил учебное заведение в качестве студентов, отучившихся в аспирантуре и оставшихся работать в том же вузе. С одной стороны, такой вид карьеры соответствует духу культурных академических норм, но, с другой – делает эту часть преподавательского сообщества ещё

более уязвимой. Не имея никакого иного опыта работы, кроме как в конкретном университете, они становятся определёнными «заложниками» привычной, комфортной и даже любимой ими среды университета, привязываются к системе и профессиональных, и личных отношений. Именно эта часть вузовских работников проявляет наибольшую лояльность к вузу, системе руководства, именно они значительно чаще, чем сторонние специалисты, соглашаются на ухудшение системы и условий оплаты труда, трудового статуса. В случае потери работы, которая становится серьёзным жизненным крахом, они оказываются плохо пригодными к труду в иных условиях и тем более в иной сфере деятельности.

Основной формой оформления трудовой занятости преподавателей вуза является трудовой контракт, который соответствует легальной стандартной занятости. При этом в последние годы широкое распространение получила форма среднесрочных и краткосрочных трудовых контрактов, что вызывает у многих чувство нестабильности, непонимания перспектив, неясности и неопределённости как профессиональных, так и личных перспектив (Табл. 3).

По данным исследования «Прекариат-2021», 44% преподавателей оформлены по контракту до трёх лет. В 2016 г. эта доля составляла примерно четверть часть. В современных реалиях практика срочных и среднесрочных контрактов на один, два и три года сохраняется даже с теми преподавателями, которые составляют «ядро» кафедры или факультета, имеют высокий рейтинг в преподавательской деятельности и публикационной активности и работают в должностях заведующих кафедрами и пр. Всё это рассматривается как эффективный и удобный инструмент управления коллективом со стороны административного состава. Пятая часть преподавателей высказывает опасение потерять работу [37, с. 323–392]. При этом надо принимать во внимание, что стабильность трудового статуса, чувство социальной стабильности, уверенности, прогнозируемости профессионального будущего способствуют лояльности к организации, заинтересованности в результате и перспективе своего труда, а отсутствие гарантий и определённости провоцирует снижение групповой идентичности, мешает построению карьеры и целеполаганию.

Однако в среде вузовских работников достаточно сильны инерционные тенденции, а часть преподавателей практически неконкурентоспособна ни в педагогической и методической работе, ни в научных, исследовательских результатах. В настоящее время оформление преподавателя на работу и занятие им определённой должности регулируется конкурсной процедурой – по окончании трудового контракта преподаватель проходит систему внутренней вузовской аттестации и подаёт на конкурс определённый перечень документов, включая перечень публикаций, методических работ, участие в конференциях, грантах и пр. В ряде случаев это носит формальный характер, а продление контракта осуществляется для всех текущих работников. Подача конкурсных документов преподавателя со стороны, реальный конкурс и конкуренция практически

отсутствуют. То, что контракты не продлеваются автоматически, а их длительность сокращается, вызывает серьёзное недовольство в преподавательской среде и расходится с патерналистской системой ожиданий.

### Оплата труда и структура доходов

Отток преподавателей высшей школы в другие сферы, её феминизацию, недостаточную привлекательность преподавательской деятельности для молодёжи большинство экспертов объясняют плачевным положением и низкой оплатой труда педагогических работников в 1990-е гг. Однако начиная с 2000-х гг. ситуация постепенно меняется.

Занятость в сфере высшего образования несёт в себе ряд позитивных характеристик: стабильная оплата труда, официальное трудоустройство, наличие социальных гарантий и пр. На первый взгляд, эти показатели существенно лучше, чем во многих других отраслях российской экономики.

Несмотря на серьёзный разброс зарплат по регионам, по данным Росстата, среднемесячная заработная плата преподавателей вузов в России за 2020 г. составила 94 573 руб.<sup>4</sup>, в то время как средняя зарплата по России в этот период – 51 344 руб.<sup>5</sup> При этом официальная статистика противоречит полученным в ходе исследования «Прекариат-2021» данным. Реальная заработная плата вузовских преподавателей по России составила 50 160,5 руб. [37, с. 323–392].

<sup>4</sup> Итоги федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки за январь–декабрь 2020 г. // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/1eEUBIVB/itog-monitor05-20.htm> (дата обращения: 01.07.2022).

<sup>5</sup> Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в целом по экономике Российской Федерации в 1991–2022 гг. // Федеральная служба государственной статистики. URL: [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries) (дата обращения: 01.07.2022).

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос «Приходилось ли Вам получать деньги “в конверте” за труд?»  
(% от числа опрошенных)

Table 4

Distribution of answers to the question “Have you ever received money “in an envelope” for work?”  
(% of the total number of respondents)

Варианты ответов	2018 всё население	Отрасль							
		Преподаватели вузов	Врачи	Наука	Промышленность	Сельское хозяйство	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Систематически, такая у нас оплата труда	10,9	0,5	1,4	1,7	13,7	8,7	27,7	29,3	27,0
Иногда	20,7	20,5	26,9	19,0	35,0	23,0	33,7	31,3	21,7
Никогда не получали	68,4	79,0	71,7	79,3	51,3	68,3	38,7	39,3	51,3

Скорее всего, это объясняется тем, что не все работают на полную ставку, а говоря о доходе, респонденты называли именно реально получаемые от преподавательской деятельности деньги. Между тем в среде вузовских работников широко распространена неполная занятость, точнее – работа на неполную долю ставки, когда при сокращении преподавательской нагрузки руководство, да и сами педагогические коллективы предпочли не сократить и уволить часть сотрудников, а уменьшить доли ставок всем, но сохранить педагогический коллектив. Кроме того, в официальной зарплатной статистике учитываются все выплаты работнику по месту работы (премия, гранты и пр.). Это неправомерно и не передаёт истинную картину по оплате труда, так как работа по грантам – это фактически другой вид деятельности. Неслучайно практически 14% преподавателей вуза отмечают среди проблем, которые волнуют их в образовательной организации, «неясность оплаты труда». Почти каждый четвёртый-пятый преподаватель вуза говорит о практике получения различного рода доплат и премиальных выплат «в конверте» или, как минимум, как об эпизодической практике такой формы оплаты труда (Табл. 4) [37, с. 323–392].

Другими словами, часть дохода даже в официальном секторе экономики выводится «в тень». Значит, реальная заработная плата преподавателей вуза негарантирована, непрозрачна и нестабильна. Это является одним из важнейших признаков прекаризации трудовых отношений. Кроме того, подобная часть дохода не учитывается в социальных выплатах, что, безусловно, ухудшает трудовое положение работника.

Наличие вторичной занятости и подработки – признак прекаризации труда наёмного работника. В группе преподавателей вуза значительно шире, чем в целом по общероссийской выборке, распространены подработки и вторичная занятость – почти половина практикуют это на регулярной основе (Табл. 5). Трактовать это можно по-разному. Во-первых, у преподавателей гибкий график занятости, который в принципе позволяет совмещение, во-вторых, это нехватка средств, которые выплачивают по основному месту работы, – в ряде случаев вузовский преподаватель вынужден подрабатывать, поскольку на основной работе неполная занятость.

В настоящее время в большинстве вузов введены эффективные контракты (ЭК). По данным исследования «Прекариат-2021», 26% не одобряют это нововведение, а поло-

Таблица 5

Распределение ответов на вопрос «Приходится ли Вам для увеличения своего дохода работать дополнительно к основной работе и подрабатывать на стороне?» (% от числа опрошенных)

Table 5

Distribution of answers to the question “Do you have to work in addition to your main job and earn extra money on the side to increase your income?” (% of the total number of respondents)

Варианты ответов	2018 всё население	Отрасль							
		Преподаватели вузов	Врачи	Наука	Промышленность	Сельское хозяйство	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Приходится регулярно	16,8	34,0	27,2	19,3	24,0	17,3	22,7	33,3	12,7
Приходится, но не регулярно	32,8	34,0	33,1	35,3	38,7	33,3	44,0	41,3	34,0
Не приходится	50,5	32,0	39,7	45,3	37,3	49,3	33,3	25,3	53,3

вина считает, что оно нуждается в доработке [37, с. 323–392]. Это лишний раз подтверждает сложившееся противоречие: с одной стороны, ЭК способствует увеличению базового дохода по основной работе, с другой – при невнятности и непрозрачности системы распределения баллов ЭК и стоимости балла растёт чувство зависимости, фрустрации, негативное самочувствие работников высшей школы. Системы ЭК, включая их структуру, «вес» материального стимулирования и пр., неодинаковы в разных университетах и регионах России и зависят как от финансовых возможностей вуза, так и от политики руководства.

Специфика региональных рынков труда приводит к тому, что самые успешные учёные уезжают в Москву, Санкт-Петербург, в ещё несколько крупных научных региональных центров и именно там воспроизводят самые успешные профессиональные практики, на которые, в свою очередь, получают дополнительное государственное финансирование. Таким образом, успешные вузы финансируются лучше, могут привлекать лучших специалистов и платить им высокую зарплату. Тем самым разрыв, сегрегация и дифференциация в вузовской среде только усиливаются, что приводит к неоднородности педагогического сообщества, разоб-

щённости, и к снижению солидарности в его структуре.

#### Социальное самочувствие работников высшей школы

При всех перечисленных выше факторах, преподаватели вузов сохраняют высокий уровень удовлетворённости работой. Частичную или полную неудовлетворённость работой показывают 16% ППС (Табл. 6).

Наиболее важными характеристиками в работе преподаватели считают оплату труда, интересное содержание работы, условия труда. Для них показатель «интересная по содержанию работа» значительно превышает показатели других сфер занятости [37, с. 323–392]. Это свидетельствует о том, что для вузовской интеллигенции процесс и результаты труда имеют ценность не менее важную, чем уровень оплаты, что существенным образом отличает данную группу от других.

Этот вывод соотносится и с другими данными. Так, исходя из результатов исследования, проведённого специалистами ВШЭ, сами преподаватели в качестве преимуществ своей работы чаще всего отмечают нематериальные: возможность работать с молодёжью (63%), интересное профессиональное окружение (39%), возможность приносить

Таблица 6

**Распределение ответов на вопрос «Насколько Вы удовлетворены своей работой?»  
(% от числа опрошенных)**

Table 6

**Distribution of answers to the question “How are you satisfied with your work?”  
(% of the total number of respondents)**

Варианты ответов	2018 всё население	Отрасль							
		Преподаватели вузов	Врачи	Наука	Промышленность	Сельское хозяйство	Строительство	Транспорт	Торговля, бытовое обслуживание
Полностью удовлетворены	18,7	19,0	17,6	20,3	10,3	13,3	12,7	9,3	11,0
Скорее удовлетворены, чем не удовлетворены	59,3	62,5	54,8	52,0	42,7	42,0	40,3	43,3	36,3
Скорее не удовлетворены, чем удовлетворены	–	13,5	20,7	18,0	30,3	25,0	28,3	30,0	31,7
Не удовлетворены	22,0	2,5	2,4	3,7	10,3	14,3	12,0	10,7	11,3
Затруднились ответить	–	2,5	4,5	6,0	6,3	5,3	6,7	6,7	9,7

пользу обществу (32%), возможность заниматься научной деятельностью (32%). При этом материальные потребности остаются нереализованными, среди преимуществ работы в вузе материальную составляющую преподаватели отмечают реже всего: только 9% респондентов указали на значимость высокого уровня заработной платы и 17% – на возможность профессионального роста и карьеры [38, с. 8].

Как ни парадоксально, высокая удовлетворённость трудом, ценность характера и содержания труда делают преподавателей ещё более уязвимыми перед работодателями. Потерять работу, которая нравится и при этом определяет научный и жизненный интерес, значительно хуже, чем неинтересную и рутинную. Это используется работодателями для оправдания ухудшения условий труда, заставляя работников смиряться и с увеличением нагрузки, и с снижением уровня оплаты труда, и с расширением дополнительных обязанностей. Феномен профессионального призвания и удовольствия от работы используется в качестве компенсации за недостаточное

материальное вознаграждение, монетизируется и отчуждается в пользу работодателя [39, с. 127].

Значительная часть ППС не чувствует стабильности, защищённости и безопасности в трудовой сфере. Опасение потерять работу выказывают 17% преподавателей высшей школы, 21,5% чувствуют страх перед будущим, почти треть не исключает «урезания» зарплаты, сокращения штатов и увольнения [37, с. 323–392]. Непонимание работником своего профессионального будущего в конкретной организации, возможный ежегодный риск утраты рабочего места, страх, что его положение в вузе зависит от сиюминутного желания руководства, не способствуют ни свободному профессиональному развитию, ни благоприятному социальному самочувствию, ни в конечном итоге укреплению собственного престижа и уважения.

По мнению экспертов, в данный момент престиж академической профессии в России крайне низок. О престижности карьеры в этой сфере говорят лишь 7% семей, и лишь 10% студентов собираются связать с преподавательской деятельностью свою будущую

карьеру [34, с. 397]. Относительно невысоко оценивают граждане и качество высшего образования. Например, по данным Фонда «Общественное мнение»<sup>6</sup>, 20% участников опроса считают российское высшее образование хорошим, 45% – удовлетворительным, 22% (среди людей, им обладающих, – 27%) – плохим. Определённая часть связывает низкое качество образования с низким уровнем специалистов, в нём работающих<sup>7</sup>.

Сами преподаватели вузов свой социальный статус тоже оценивают достаточно скромно – на 5,1, если брать оценку по 10-балльной шкале, где 1 – высокое социальное положение в обществе, 10 – низкое. При этом материальное положение получает более низкую оценку – 5,7 [37, с. 323–392].

### Заключение

В настоящее время практически во всех сферах занятости происходят определённые негативные процессы: увеличивается нагрузка, растёт эксплуатация труда, усиливается нестабильность занятости. Говорить о влиянии преподавателей вуза в ряды прекариата преждевременно, а вот то, что они (во всяком случае, какая-то их часть) становятся кандидатами в прекариат, возможно.

Принято считать, в прекариат попадают люди с низким уровнем образования и квалификации. Однако в последнее время нестабильность, неопределённость и негарантированность труда распространяются и на относительно благополучные ранее сферы занятости, в том числе на труд вузовских преподавателей.

В сфере трудовой занятости преподавателей высшей школы наблюдается противоречие, при котором базовые формальные признаки прекаризации (например, неофициальность занятости) практически отсутствуют, но достаточно развиты скрытые её формы, включая неопределённость и негарантированность труда, непрозрачность оплаты, вторичную занятость, сверхзанятость или недозанятость. Многие эти позиции подаются как желание самого работника, на деле являясь вынужденным поведением адаптации к ухудшающимся условиям труда.

О существующих признаках прекаризации труда преподавателей можно судить и на основе субъективных оценок работником собственного положения: неудовлетворённость условиями труда при достаточно высоком уровне удовлетворённости его содержанием, неудовлетворённость уровнем оплаты труда, чувство уязвимости, незащищённости, страх потери работы и др.

Серьёзной проблемой остаётся противоречие, при котором высокая значимость труда специалистов этих сфер остаётся недооценённой со стороны государства применительно к оплате труда. Несмотря на то, что по формальным основаниям зарплата преподавателей высшей школы растёт, её базовая ставка не соответствует показателям «среднего класса» и не позволяет обеспечить достойный уровень жизни. Об этом свидетельствуют распространённые в данной сфере практики вторичной занятости/подработки, наличие потребительских кредитов, что является свидетельством недостаточности основного дохода для покрытия жизненных нужд.

Как следствие, среди преподавателей вуза широко распространено мнение о несправедливости оплаты труда. При субъективности этой оценки надо принять во внимание, что занятие преподавательской деятельностью в вузе предполагает долгие годы учёбы, получение учёной степени, регулярное участие не только в педагогической, но и в

<sup>6</sup> Источник данных: всероссийский телефонный опрос граждан РФ 18 лет и старше 17–19 июля 2020 г., 1000 респондентов. Статпогрешность не превышает 3,8%. До 22 марта 2020 г. проводился «ФОМнибус» – еженедельный всероссийский поквартирный опрос, охвативший 53 субъекта РФ, 104 населённых пункта, 1500 респондентов.

<sup>7</sup> О качестве российского высшего образования // ФОМ: Фонд «Общественное мнение». URL: <https://fom.ru/Nauka-i-obrazovanie/14436> (дата обращения: 01.07.2022).

научной деятельности. Это порождает высокие зарплатные ожидания и требования, соответствующие высокой квалификации, которые не всегда реализуются. Некоторое исключение составляют преподаватели ряда столичных университетов, которые ведут успешную научную деятельность, увеличивая объём доходов за счёт грантовой поддержки и эффективного контракта.

Многие преподаватели вузов испытывают состояния нестабильности, неуверенности в завтрашнем дне, страх потери работы. Некоторая «элитарность» работы может препятствовать в случае увольнения поиску рабочего места подобного же уровня, что делает преподавателя ещё более фрустрируемым и уязвимым. Наблюдается противоречие, при котором работники с худшими условиями труда тревожатся меньше, поскольку в случае увольнения легко найдут нечто подобное, а имеющие стабильную работу ею дорожат, боятся потерять, что делает их послушными и управляемыми для работодателя. Преподаватели зачастую соглашаются практически на любое ухудшение условий труда (уменьшение доли ставки, увеличение объёма нагрузки, сокращение нагрузки, переход на почасовую оплату труда, работу не на основе стандартного трудового договора, а по временным договорам гражданско-правового характера и пр.), лишь бы сохранить остатки трудового статуса. Для вузовской интеллигенции статус безработного – это не просто недостаточность/отсутствие средств к существованию, а определённая стигматизация, выпадение из профессионального и социального круга, иногда без гарантии и возможности вернуться туда обратно.

Важнейшей составляющей работы сотрудников сферы высшего образования, часто отличающей их от других сфер занятости, всегда являлось наличие академических свобод, влияние на проводимую политику и принятие решений в организации. На первый взгляд, так оно и остаётся, однако реальных свобод и прав голоса у преподавателей ста-

новится всё меньше. Функционирующие в вузах учёные советы собираются больше для ознакомления с какими-то решениями, а не для их принятия. Уходит традиция выбора в университетах не только ректоров, но и деканов, заведующих кафедрами [25, с. 173]. Почти половина вузовских работников говорит о том, что не может влиять на решения, принимаемые в университете. Преподаватели проявляют больше согласительной инициативы, поскольку краткосрочные трудовые контракты и зависимость от высшего руководителя не способствуют независимости и наличию собственной позиции по целому ряду вопросов.

Важнейшими показателями прекаризации труда работников высшего образования становятся неопределённость системы оплаты труда, нестабильность и негарантированность занятости, ущемление прав и академических свобод преподавателей, неудовлетворительное социальное самочувствие, приводящее к низкой оценке своего социального положения в обществе.

### Литература

1. *Сенашенко В.С.* О престиже профессии «преподаватель высшей школы», учёных степеней и учёных званий // Высшее образование в России. 2017. № 2 (209). С. 36–44. URL: <https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/963> (дата обращения: 02.07.2022).
2. *Тощенко Ж.Т.* Прекариат – новый социальный класс // Социологические исследования. 2015. № 6. С. 3–13. URL: [https://www.socis.isras.ru/files/File/2015/2015\\_6/Toshechenko.pdf](https://www.socis.isras.ru/files/File/2015/2015_6/Toshechenko.pdf) (дата обращения: 02.07.2022).
3. *Бирюков А.А.* Появление прекариата или возвращение пролетариата? (О книге Гая Стэндинга «Прекариат – новый опасный класс») // Социологические исследования. 2015. № 10. С. 158–162. URL: [https://www.socis.isras.ru/files/File/2015/2015\\_10/158\\_162\\_Biryukov.pdf](https://www.socis.isras.ru/files/File/2015/2015_10/158_162_Biryukov.pdf) (дата обращения: 02.07.2022).
4. *Бусыгина И.М.* Прекариат: новый вызов для современных обществ и его концептуализация (Размышления над книгой Г. Стэндинга) // Общественные науки и современность. 2016. № 3. С. 34–47. EDN WHKHNZ.

5. *Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В.* Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая наука и социальная практика. 2013. № 3. С. 5–15. URL: <https://www.jour.fnisc.ru/index.php/snsp/article/view/2996/2793> (дата обращения: 02.07.2022).
6. *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. URL: [https://www.socis.isras.ru/files/File/2015/2015\\_12/99\\_110\\_Shkaratan.pdf](https://www.socis.isras.ru/files/File/2015/2015_12/99_110_Shkaratan.pdf) (дата обращения: 02.07.2022).
7. *Стэндинг Г.* Прекариат: новый опасный класс / Пер. с англ. Н. Усовой. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с. ISBN: 978-5-91103-209-8.
8. *Campbell B., Labeij C.* Urban Precarity // City & Society. 2021. Vol. 33. No. 2. P. 1–20. DOI: 10.1111/ciso.12402
9. *Nititham D.S.* Positionalities of Precarity // Journal of Autoethnography. 2022. Vol. 3. No. 1. P. 38–56. DOI: 10.1525/joae.2022.3.1.38
10. Precarious Employment in Europe. Part I: Patterns, Trends and Policy Strategies / Ed. K. Gauthier. European Union, 2016. 199 p. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL\\_STU\(2016\)587285\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf) (дата обращения: 01.08.2022).
11. *Brady D., Biegert T.* The rise of precarious employment in Germany: SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research. 2017. No. 936. 43 p. URL: <http://hdl.handle.net/10419/171291> (дата обращения: 01.08.2022).
12. *Cranford C.J., Vosko L.F., Zukewich N.* Precarious employment in the Canadian labour market: A statistical portrait // Just labour. 2003. Vol. 3. P. 6–22. DOI: 10.25071/1705-1436.164
13. *Cornelius-Bell A., Bell P.A.* The academic precariat post-COVID-19 // Fast Capitalism. 2021. Vol. 18. No. 1. DOI: 10.32855/fcapital.202101.001
14. *Salustowicz P.* The Social and Political Implications of the Precariat. A Backlash or a Transformation of the Post Fordism Formation? // Rachwał, T., Nepp, R., Kergel, D. (Eds.). Precarious Places. Prekarisierung und soziale Entkopplung – transdisziplinäre Studien. Springer VS, Wiesbaden, 2020. P. 85–107. DOI: 10.1007/978-3-658-27311-8\_6
15. *Milkman R.* The Senior Precariat // New Labour Forum. 2017. Vol. 27. No. 1. P. 44–52. DOI: 10.1177/1095796017745283
16. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшника; НИУ ВШЭ. М.: Изд. дом ВШЭ, 2014. 535 с. ISBN: 978-5-7598-1090-2.
17. Наёмный работник в современной России / Отв. ред. З.Т. Голенкова. М.: Новый хронограф, 2015. 368 с. ISBN: 978-5-89697-249-5
18. Women and men in the informal economy: A statistical picture. 3rd ed. International Labour Office. Geneva: ILO, 2018. URL: <https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Women%20and%20Men%20in%20the%20Informal%20Economy%203rd%20Edition%202018.pdf> (дата обращения: 07.08.2019).
19. *Бобков В.Н.* Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения // Народонаселение. 2019. Т. 22. № 2. С. 91–104. DOI: 10.19181/1561-7785-2019-00018.
20. Неустойчивая занятость: международный и российский контексты будущего сферы труда / Под науч. ред. В.Н. Бобкова. М.: РеалПринт, 2017. 560 с. ISBN: 978-5-9908607-3-5.
21. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения / Под науч. ред. В.Н. Бобкова. М.: Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, 2018. 79 с. ISBN: 978-5-7307-1458-8.
22. *Тощенко Ж.Т.* Прекариат: от протокласса к новому классу / Институт социологии ФНИСЦ РАН, РГГУ. М.: Наука, 2018. 350 с. ISBN: 978-5-02-040118-1.
23. *Романовский Н.В.* Опасный класс? Тема не закрыта (мысли о проблеме) // Социологические исследования. 2019. № 9. С. 96–105. DOI: 10.31857/S013216250006664-3
24. *Тихонова Н.Е.* Прекариат и перспективы изменения социальной структуры российского общества // Социологические исследования. 2019. № 2. С. 167–173. DOI: 10.31857/S013216250004023-8
25. Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Весь Мир, 2021. 400 с. ISBN: 978-5-7777-0852-6.
26. *Кученкова А.В.* Прекаризация занятости: к методологии и методам измерения // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2019. Vol. 19. No. 1. С. 134–143. DOI: 10.22363/2313-2272-2019-19-1-134-143

27. Шевченко И.О., Шевченко П.В. От прекаризации занятости – к прекаризации жизни? // Социологические исследования. 2022. № 7. С. 63–75. DOI: 10.31857/S013216250018913-7
28. Прекариат: становление нового класса / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. 400 с. ISBN: 978-5-906001-76-4. URL: [https://www.rsuh.ru/upload/press/Прекариат%20колл.%20моногр\\_2019\\_финиш\\_400\\_Ispr.pdf](https://www.rsuh.ru/upload/press/Прекариат%20колл.%20моногр_2019_финиш_400_Ispr.pdf) (дата обращения: 07.08.2019).
29. *Мармер* Э. Что такое прекариат // Neue Ztiten. 2009. No. 5 (071). May. URL: <http://neuezeiten.rusverlag.de/2009/07/24/chto-takoe-prekariat/> (дата обращения: 01.07.2022).
30. Белова Н.И. Прекарность в сфере здравоохранения // Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Весь Мир, 2021. С. 139–160. ISBN: 978-5-7777-0852-6.
31. Буланова М.Б. Прекарная занятость в сфере высшего образования: Рубикон перейден? // Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Весь Мир, 2021. С. 161–181. ISBN: 978-5-7777-0852-6.
32. Воробьёва И.В. Российские учёные кандидаты в прекариат? // Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Весь Мир, 2021. С. 199–219. ISBN: 978-5-7777-0852-6.
33. Воробьёва И.В. Российские учёные в условиях прекарной занятости // Вопросы управления. 2021. № 1 (68). С. 131–142. DOI: 10.22394/2304-3369-2021-1-131-142
34. Кузьминов Я.И., Юдкевич М.М. Университеты в России: как это работает / НИУ ВШЭ. М.: Изд. дом ВШЭ, 2021. 616 с. ISBN: 978-5-7598-2373-5.
35. Индикаторы образования: 2022: Статистический сборник / Н.В. Бондаренко, А.М. Гохберг, О.А. Зорина и др.; НИУ ВШЭ. М.: НИУ ВШЭ, 2022. 532 с. ISBN: 978-5-7598-2.
36. Образование в цифрах: 2020: Краткий статистический сборник / Л.М. Гохберг, О.К. Озерова, Е.В. Саутина, Н.Б. Шугаль; НИУ ВШЭ. М.: НИУ ВШЭ, 2020. 120 с. DOI: 10.17323/978-5-7598-2306-3
37. От прекарной занятости к прекаризации жизни / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Весь Мир, 2022. 400 с. ISBN: 978-5-7777-0886-1.
38. Удовлетворённость работой, карьерные стратегии и планы преподавателей российских вузов: Информационный бюллетень / В.Н. Рудаков; НИУ ВШЭ. М.: НИУ ВШЭ, 2021. 36 с. Сер.: Мониторинг экономики образования, № 9. ISBN: 978-5-7598-2592-0.
39. Анисимов Р.И. Призвание как фактор эксплуатации интеллигенции // Смыслы жизни российской интеллигенции. Сер. «Интеллигенция и современность» / Отв. ред. Ж.Т. Тощенко. М.: РГГУ, 2018. С. 127–134. EDN YXBLGX.

**Благодарности.** Статья подготовлена при поддержке Российского научного фонда. Проект № 18-18-00024.

Статья поступила в редакцию 11.07.22

Принята к публикации 03.09.22

## References

1. Senashenko, V.S. (2017). On the Prestige of the University Teacher Profession, Postgraduate Academic Degrees and Titles. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 2 (209), pp. 36–44. Available at: <https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/963> (accessed 02.07.2022). (In Russ., abstract in Eng.).
2. Toshchenko, Zh.T. (2015). Precariat – A New Social Class. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*. No. 6, pp. 3–13. Available at: [https://www.socis.isras.ru/files/File/2015/2015\\_6/Toshechenko.pdf](https://www.socis.isras.ru/files/File/2015/2015_6/Toshechenko.pdf) (accessed 02.07.2022). (In Russ.).
3. Biryukov, A.A. Emergence of Precariat or the Return of the Proletariat? (Analysing “The Precariat: The New Dangerous Class” by G. Standing). *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*. No. 10, pp. 158–162. Available at: <https://www.socis.isras.ru/en/article/5800> (accessed 02.07.2022). (In Russ.).
4. Busygina, I.M. (2016). Precariat: New Challenge for Modern Societies and Its Conceptualization (Reflections on the book by Guy Standing). *Obschestvennyye nauki i sovremennost' =*

- Social Sciences and Contemporary World*. No. 3, pp. 34-47. EDN WHKHNZ. (In Russ., abstract in Eng.).
5. Golenkova, Z.T., Goliusova, Yu.V. (2013). [New Social Groups in Modern Stratification Systems of Global Society]. *Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika = Sociological Science and Social Practice*. No. 3, pp. 5-15. Available at: <https://www.jour.fnisc.ru/index.php/snsp/article/view/2996/2793> (accessed 02.07.2022). (In Russ.).
  6. Shkaratan, O.I., Karacharovskiy, V.V., Gasyukova, E.N. (2015). Precariat: Theory and Empirical Analysis (polls in Russia, 1994-2013)]. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*. No. 12, pp. 99-110. Available at: [https://www.socis.isras.ru/files/File/2015/2015\\_12/99\\_110\\_Shkaratan.pdf](https://www.socis.isras.ru/files/File/2015/2015_12/99_110_Shkaratan.pdf) (accessed 02.07.2022). (In Russ., abstract in Eng.).
  7. Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic, 198 p. (Russian translation by N. Usova, Moscow : Ad Marginem Press, 2014, 328 p.).
  8. Campbell, B., Laheij, C. (2021). Urban Precarity. *City & Society*. Vol. 33, no. 2, pp. 1-20, doi: 10.1111/ciso.12402
  9. Nititham, D.S. (2022). Positionalities of Precarity. *Journal of Autoethnography*. Vol. 3, no. 1, pp. 38-56, doi: 10.1525/joae.2022.3.1.38
  10. Gauffillet, K. (Ed). (2016). Precarious Employment in Europe. Part 1: Patterns, Trends and Policy Strategies . European Union, 199 p. Available at: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL\\_STU\(2016\)587285\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf) (accessed 01.08.2022).
  11. Brady, D., Biegert, T. (2017). The Rise of Precarious Employment in Germany: SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research. No. 936, 43 p. Available at: <http://hdl.handle.net/10419/171291> (accessed 01.08.2022).
  12. Cranford, C.J., Vosko, L.F., Zukewich, N. (2003). Precarious Employment in the Canadian Labour Market: A Statistical Portrait. *Just Labour*. Vol. 3, pp. 6-22, doi: 10.25071/1705-1436.164
  13. Cornelius-Bell, A., Bell, P.A. (2021). The Academic Precariat Post-COVID-19. *Fast Capitalism*. Vol. 18, no. 1, doi: 10.32855/fcapital.202101.001
  14. Salustowicz, P. (2020). The Social and Political Implications of the Precariat. A Backlash or a Transformation of the Post Fordism Formation? In: Rachwał, T., Hepp, R., Kergel, D. (Eds.). *Precarious Places. Prekarisierung und soziale Entkopplung – transdisziplinäre Studien*. Springer VS, Wiesbaden, pp. 85-107, doi: 10.1007/978-3-658-27311-8\_6
  15. Milkman, R. (2017). The Senior Precariat. *New Labour Forum*. Vol. 27, no. 1, pp. 44-52, doi: 10.1177/1095796017745283
  16. Gimpel'son, V.E., Kapelyushnikov, R.I. (Eds.). (2014). *V teni regulirovaniya: neformal'nost' na rossiiskom rynke truda* [In the Shadow of Regulation: Informality in the Russian Labor Market]. Moscow : HSE Publ., 535 p. ISBN 978-5-7598-1090-2. (In Russ.).
  17. Golenkova, Z.T. (2015). *Naemnyi rabotnik v sovremennoi Rossii* [An Employee in Modern Russia]. Moscow : Novyi khronograf Publ., 368 p. ISBN: 978-5-89697-249-5. (In Russ.).
  18. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*. 3rd ed. (2018). International Labour Office. Geneva: ILO. Available at: <https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Women%20and%20Men%20in%20the%20Informal%20Economy%203rd%20Edition%202018.pdf> (accessed 01.08.2022).
  19. Bobkov, V.N. (2019). Precarious Employment in the Russian Federation: The State and Directions of Reduction. *Narodonaselenie = Population*. Vol. 22, no. 2, pp. 91-104, doi: 10.19181/1561-7785-2019-00018 (In Russ., abstract in Eng.).
  20. Bobkov, V.N. (Ed.). (2017). *Neustoichivaya zanyatost' : mezhdunarodnyy i rossiiskii konteksty budushchego sfery truda* [Precarious Employment: International and Russian Contexts of

- the Future of the Sphere of Work]. Moscow : RealPrint Publ., 560 p. ISBN: 978-5-9908607-3-5. (In Russ.).
21. Bobkov, V.N. (Ed.). (2018). *Neustoichivaya zanyatost' v Rossiiskoi Federatsii: sostoyanie i napravleniya snizheniya* [Unstable Employment in the Russian Federation: The State and Directions of Decline]. Moscow : Plekhanov Russian University of Economics Publ., 79 p. ISBN: 978-5-7307-1458-8. (In Russ.).
  22. Toshchenko, Zh.T. (2018). *Prekariat: ot protoklassa k novomu klassu = Precariat: From Proto-Class to a New Class*. Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences, Russian State University for the Humanities. Moscow : Nauka Publ., 350 p. (In Russ.). ISBN: 978-5-02-040118-1. (In Russ.).
  23. Romanovskiy, N.V. (2019). Dangerous class? Debate is Not Closed (Reflecting on the Problem). *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*. No. 9, pp. 96-105, doi: 10.31857/S013216250006664-3 (In Russ., abstract in Eng.).
  24. Tikhonova, N.E. (2019). Precariat and Prospects for Changing in of Russian Society Social Structure. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*. No. 2, pp. 167-173, doi: 10.31857/S013216250004023-8 (In Russ., abstract in Eng.).
  25. Toshchenko, Zh.T. (2021). *Prekarnaya zanyatost': istoki, kriterii, osobenosti* [Precarious Employment: Origins, Criteria, Features]. Moscow : Ves' Mir Publ., 400 p. ISBN: 978-5-7777-0852-6. (In Russ.).
  26. Kuchenkova, A.V. (2019). Precarious Employment: Methodology of Measurement. *Vestnik Rossiiskogo universiteta družby narodov. Seriya: Sotsiologiya = RUDN Journal of Sociology*. Vol. 19, no. 1, pp. 134-143, doi: 10.22363/2313-2272-2019-19-1-134-143 (In Russ., abstract in Eng.).
  27. Shevchenko, I.O., Shevchenko, P.V. (2022). From Employment Precarization to Life Precarization? *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*. No. 7, pp. 63-75, doi: 10.31857/S013216250018913-7 (In Russ.).
  28. Toshchenko, Zh.T. (Ed.). (2020). *Prekariat: stanovlenie novogo klassa = Precariat: The Emergence of a New Class*. Moscow : Centre for social forecast and marketing Publ., 400 p. ISBN: 978-5-906001-76-4. Available at: [https://www.rsuh.ru/upload/press/Прекариат%20колл.%20моногр\\_2019\\_финиш\\_400\\_Ispr.pdf](https://www.rsuh.ru/upload/press/Прекариат%20колл.%20моногр_2019_финиш_400_Ispr.pdf) (accessed 07.08.2019). (In Russ.).
  29. Marmer, E. (2009). [What Is the Precariat]. *Neue Zeiten*. No. 5 (071), May. Available at: <http://neuezeiten,rusverlag.de/2009/07/24/что-такое-прекариат/> (accessed 01.07.2022). (In Russ.).
  30. Belova, N.I. (2021). [Precarity in the Field of Healthcare]. In: Toshchenko, Zh.T. (Ed.). *Prekarnaya zanyatost': istoki, kriterii, osobenosti* [Precarious Employment: Origins, Criteria, Features]. Moscow : Ves' Mir Publ., pp. 139-160. ISBN 978-5-7777-0852-6. (In Russ.).
  31. Bulanova, M.B. (2021). [Precarious Employment in Higher Education: Has the Rubicon Been Crossed?]. In: Toshchenko, Zh.T. (Ed.). *Prekarnaya zanyatost': istoki, kriterii, osobenosti* [Precarious Employment: Origins, Criteria, Features]. Moscow : Ves' Mir Publ., pp. 161-181. ISBN: 978-5-7777-0852-6. (In Russ.).
  32. Vorobieva, I.V. (2021). [Are Russian Scientists Candidates for the Precariat?] In: Toshchenko, Zh.T. (Ed.). *Prekarnaya zanyatost': istoki, kriterii, osobenosti* [Precarious Employment: Origins, Criteria, Features]. Moscow : Ves' Mir Publ., pp. 199-219. ISBN: 978-5-7777-0852-6. (In Russ.).
  33. Vorobieva, I.V. (2021). Russian Scholars under the Conditions of Precarious Employment. *Voprosy upravleniya = Management Issues*. No. 1 (68), pp. 131-142, doi: 10.22394/2304-3369-2021-1-131-142 (In Russ., abstract in Eng.).
  34. Kuz'minov, Ya.I., Yudkevich, M.M. (2021). *Universitety v Rossii: kak eto rabotaet* [Universities in Russia: How It Works]. Moscow : HSE Publ., 616 p. ISBN: 978-5-7598-2373-5. (In Russ.).

35. Bondarenko, N.V., Gokhberg, L.M., Zorina, O.A. et al. (2022). *Indikatory obrazovaniya: 2022 : statisticheskii sbornik = Indicators of Education in the Russian Federation: 2022 : Data Book*. Moscow : HSE Publ., 532 p. ISBN: 978-5-7598-2. (In Russ.).
36. Gokhberg, L.M., Ozerova, O.K., Sautina, E.V., Shugal', N.B. (2020) *Obrazovanie v tsifrakh: 2020 : kratkii statisticheskii sbornik* [Education in Numbers: 2020: A Brief Statistical Collection]. Moscow : HSE Publ., 120 p., doi: 10.17323/978-5-7598-2306-3 (In Russ.).
37. Toshchenko, Zh.T. (Ed.). (2022). *Ot prekarnoi zanyatosti k prekarizatsii zhizni* [From Precarious Employment to Precarization of Life]. Moscow : Ves' Mir Publ., 400 p. ISBN: 978-5-7777-0886-1. (In Russ.).
38. Rudakov, V.N. (Ed.). (2021). *Udovletvorennost' rabotoi, kar'ernye strategii i plany prepodavatelei rossiiskikh vuzov : informatsionnyi byulleten'* [Job Satisfaction, Career Strategies and Plans of Russian University Teachers: Newsletter]. Moscow : HSE Publ., 36 p. ISBN: 978-5-7598-2592-0. (In Russ.).
39. Anisimov, R.I. (2018) [Vocation as a Factor of Exploitation of the Intelligentsia]. In: Toshchenko, Zh.T. (Ed.). *Smysly zhizni rossiiskoi intelligentsii. Ser. "Intelligentsiya i sovremennost'"* [The Meanings of the Life of the Russian Intelligentsia. Vol. "Intelligentsia and Modernity"]. Moscow : Russian State University for the Humanities Publ., pp. 127-134. EDN YXBLGX. (In Russ.).

**Acknowledgement.** The article is supported by the Russian Science Foundation, project No. 18-18-00024.

*The paper was submitted 11.07.22  
Accepted for publication 03.09.22*






Журнал издается с 1992 года.  
Периодичность – 11 номеров в год.  
Распространяется в регионах России,  
в СНГ и за рубежом.

**Главный редактор:**  
Никольский Владимир Святославович

**Редакция:**  
E-mail: [vovrus@inbox.ru](mailto:vovrus@inbox.ru), [vovr@bk.ru](mailto:vovr@bk.ru)  
<http://vovr.elpub.ru>  
127550, г. Москва,  
ул. Прянишникова, д. 2а

**Подписные индексы:**  
«Пресса России» – 83142

## ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ В РОССИИ

### научно-педагогический журнал

«Высшее образование в России» – ежемесячный межрегиональный научно-педагогический журнал, публикующий результаты фундаментальных, поисковых и прикладных трансдисциплинарных исследований наличного состояния высшей школы и тенденций её развития с позиций педагогики, социологии и философии образования.

Журнал входит в Перечень рецензируемых научных изданий (2018), в которых должны быть опубликованы основные результаты диссертаций на соискание учёной степени кандидата наук, на соискание учёной степени доктора наук по следующим научным специальностям:

- 5.4.4 – Социальная структура, социальные институты и процессы (Социологические науки)
- 5.4.6 – Социология культуры (Социологические науки)
- 5.7.6 – Философия науки и техники (Философские науки)
- 5.7.7 – Социальная и политическая философия (Философские науки)
- 5.8.1 – Общая педагогика, история педагогики и образования (Педагогические науки)
- 5.8.2 – Теория и методика обучения и воспитания (по областям и уровням образования) (Педагогические науки)
- 5.8.7 – Методология и технология профессионального образования (Педагогические науки)

**Пятилетний импакт-фактор журнала (без самоцитирования) в РИНЦ составляет 2,350; показатель Science Index – 2,002**

**Дорогие читатели и авторы! Призываем оформить подписку на журнал «Высшее образование в России».**  
**Светлое будущее нашего издания зависит от вас!**

Yyshee Obrazovanie v Rossii

Sociology and Political Science

Q2 best quartile

SJR2021 0.29

powered by scimagojr.com