

НЕВРОТИЗАЦИЯ РАБОТНИКОВ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО ТРУДА В ПОСТФОРДИСТСКОЙ ЭКОНОМИКЕ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРЕКАРИАТА И САЛАРИАТА

Алиса Ростиславна Милецкая
(alisamiletskaya@gmail.com),

Никита Сергеевич Якушкин

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,
Москва, Россия

Цитирование: Милецкая А.Р., Якушкин Н.С. (2024) Невротизация работников нематериального труда в постфордистской экономике: сравнительный анализ прекариата и salariата. *Журнал социологии и социальной антропологии*, 27(4): 40–68. <https://doi.org/10.31119/jssa.2024.27.4.2> EDN: JBJIIS

Аннотация. Предпринята попытка анализа проявлений специфического феномена невротизации, возникающего у работников нематериального труда в условиях постфордистской экономики. Под невротизацией мы понимаем состояние, при котором у субъекта наблюдаются негативные психологические проявления, такие как депрессия и тревожность, с параллельным постоянным стремлением к совершенствованию собственных навыков, высокой рационализацией персональной жизни и планированием своего времени. Фокус на работников нематериального труда обусловлен тем, что они обладают высокой степенью самостоятельности и гибким графиком работы, но также сталкиваются со значительной ответственностью и стрессом, что может привести к негативным последствиям для психического здоровья и социальной жизни. Рассматриваются проявления невротизации среди двух социально-экономических групп работников: прекариата и salariата, различаемых по степени стабильности занятости. Сбор данных представлял собой проведение 15 глубинных интервью с представителями российских компаний и самозанятыми работниками, а также распространение опроса среди 806 человек для дальнейшего анализа с использованием как количественных, так и качественных методов. К числу выявленных ключевых психологических состояний относятся эрозия личности, деморализация, генерализированная депрессия и тревожность, а также рационализация, которым в разной степени подвержены две группы работников. Наибольшая разница наблюдается в проявлении тревоги и депрессии: у salariата их уровень значительно ниже, в то время как прекариат испытывает больше негативных психологических переживаний. Мы также выявили, что некоторые работники имеют потенциал преодолеть невротизацию в будущем, поскольку большинство работников сообщили, что карьера не является для них приоритетом в долгосрочной перспективе.

Ключевые слова: нематериальный труд, постфордистская экономика, невротизация, социология труда, социология власти, прекариат.

Введение

В современной трудовой сфере в условиях постфордистской экономики вместе с технологическим прогрессом и разнообразием возможностей занятости постепенно появляются новые типы работников. К таким субъектам относятся представители нематериального труда, рабочий процесс которых обладает новыми особенностями, такими как аффективный характер труда (Негри, Хардт 2006), отсутствие привязки к рабочему месту и формального внешнего контроля за процессом труда (Вирно 2015; Лаццарато 2008).

Трудовой процесс в современной экономике, особенностью которой является ориентация на производство знаний (Vercellone 2005), перемещается за пределы рабочего места прямоком в жизненное пространство субъекта (Harney 2006). Соответственно работники обладают определенной автономией в реализации рабочих задач и гибким графиком, которые позволяют им полностью самостоятельно заниматься планированием своей жизни (Горц 2010). Однако побочным эффектом является повышенное внимание к рациональному планированию своего времени для успешного выполнения задач в срок, а круглосуточная доступность таких работников позволяет всегда держаться «в тонусе» (Webster 2016), инкорпорируя логику «предпринимателя самого себя», в рамках которой субъект придерживается высокой самоэффективности и автономности (Moisander et al. 2018; Scharff 2016; McNay 2009).

В таких условиях постоянной рабочей атмосферы и озабоченности собственной продуктивностью вкупе с высоким самоконтролем, которые доводят субъекта до высокого напряжения, у работников могут возникать негативные проявления, такие как тревожные и депрессивные состояния, возникновение чувства вины при отдыхе, психологические расстройства и эмоционально тяжелые выгорания (Хан Бен Чхоль 2023). Такое состояние, при котором у работника наблюдаются подобные негативные проявления при параллельном постоянном стремлении к улучшению собственных навыков, высокой рационализации, планировании своего времени и ряде других особенностей, называется *невротизацией*.

Однако мы предполагаем, что переживание невротизации может различаться и среди работников нематериального труда. Несмотря на то что особенности занятости и характер труда схожи, важным аспектом, от которого может зависеть состояние работников, является стабильность занятости. Именно рассмотрение взаимосвязи стабильности занятости и возникающей тревожности и депрессии среди работников стало фокусом ряда зарубежных исследований (Mimoun et al. 2020; Lopez et al. 2021;

Oh et al. 2022), поэтому целесообразно рассмотреть различия восприятия респондентов именно по этой шкале.

В рамках российского научного поля данная проблематика приобретает всё большую актуальность в связи с рядом факторов. Прежде всего это связано с растущим числом работников, относимых к прекариату (Тощенко 2020). В условиях такой нестабильности возрастает значимость вопросов, связанных со свободным временем, которое становится всё более труднодостижимыми для данной категории работников (Тартыгашева 2022).

Кроме того, исследования указывают на значительную перегрузку прекариата, вызванную интенсивной трудовой деятельностью (Шевченко, Шевченко 2022). Параллельно с этим отмечаются многочисленные проявления психологической напряженности, включая стресс и выгорание (Понукалина 2023).

Множество исследований также фокусируются на нестабильной занятости как таковой, в то время как мы исследуем феномен среди группы нематериальных работников. Среди российских исследований достаточно много работ посвящено психологическим переживаниям и балансу между рабочей и личной жизнью у прекариата (Тартаковская 2019). Тем не менее российская наука сталкивается с нехваткой сравнительных данных, что затрудняет понимание специфики переживаний в зависимости от социальной группы. Это создает необходимость изучения ключевых проявлений невротизации в данном контексте.

В рамках исследования принято решение рассмотреть две группы работников нематериального труда: прекариат и салиариат (Стэндинг 2014). Такое разделение активно используется в работах социолога Г. Стэндинга, их основным различием является стабильность занятости. Несмотря на схожий характер труда и занятости работников нематериального труда, различия в стабильности занятости (группы прекариат и салиариат) могут играть ключевую роль в переживании невротизации. Соответственно цель нашего исследования — выявление ключевых характеристик невротизации среди работников нематериального труда, представителей салиариата и прекариата.

Невротизация работников нематериального труда

Относительно новое понятие «невротизация» требует объяснений. Сразу скажем, что это не диагноз в психологическом смысле, не заболевание, которое возникает исходя из внутренних особенностей нервной системы субъекта или неблагоприятных внешних факторов. Это скорее хаотично возникающее состояние, которое сопровождает работников

в условиях постфордистского труда. В то же время невротизацию нельзя назвать позитивным способом адаптации субъекта к новой форме труда. Ее особенность заключается в том, что она имеет негативные последствия на психологическое состояние работника, в некоторых случаях может приводить к различным ментальным заболеваниям. Но, подчеркнем, сама невротизация таковым не является.

Фактически невротизация выражается в наборе практик, таких как перманентное стремление к совершенствованию своих навыков, коммодификация свободного времени, рационализация персональной жизни, четкое планирование, охотная капитализация собственных когнитивных способностей и чувство самоценности исключительно в труде. Данное состояние зачастую сопровождается возникающим непроходящим чувством тревоги, боязнью упущения возможностей, депрессивными состояниями, отчуждением в межличностных отношениях и рядом других негативных проявлений (Хан Бен Чхоль 2023). Таким образом, субъект, подверженный невротизации, заставляет себя постоянно совершенствоваться (в широком смысле — в рабочих задачах, собственных навыках или в увеличении социального капитала), что приводит к перманентному напряжению.

Ключевым для данного состояния является то, что оно становится для человека «стилем жизни», которого он начинает придерживаться на постоянной основе. Это происходит из-за того, что современный характер нематериального, эмоционального труда наделяет работников механизмом самоконтроля (Корсани 2015), при котором субъект становится «экспертом самого себя» (Донзло, Гордон 2008; Fleming 2017) или воспринимает себя как бренд, который нужно постоянно конструировать и улучшать (Vallas, Hill 2018). При этом эмпирические исследования подтверждают, что предпринимательский дискурс действительно стал повсеместной чертой экономического ландшафта для многих работников (Vallas, Christin 2018), а возникающая тревога является ключевым элементом становления такого дискурса (Mackenzie, McKinlay 2021).

В рамках повышенного самоконтроля у работника не остается пространств, в которых он мог бы скрыться от принуждения, так как оно совершается самим субъектом, при этом жизнь приобретает характер перманентного внутреннего аудита (De Angelis 2007). Это приводит к субъективному восприятию, что психологические проблемы работника в условиях текущей трудовой жизни становятся его собственной ответственностью, а не следствием структурных проблем (Vachet 2024). Так, существование работника в эпоху постфордизма становится все более изнурительным (Spence, Carter 2011) и субъекту не остается ничего

ино, кроме постоянного самообвинения в непродуктивности (McNay 2009).

Первично данный стиль жизни субъект неосознанно выбирает для себя исходя исключительно из экономических соображений (Read 2009). В одном из исследований на опросных данных подтверждалось, что неолиберализм причиняет вред здоровью индивидов, культивируя оторванность от других и социальную изоляцию (Becker, Hartwich, Haslam 2021). В реалиях постфордистской экономики новые сферы и аспекты жизни в условиях проникновения рыночной логики в нематериальное (в такие области, как образование или психологическое здоровье) тоже постепенно становятся товаром (Žižek 2009; Harvey 2005). Так как рабочий процесс все больше проникает в личную жизнь индивида, рыночная логика существования становится доминирующей во всех сферах жизни. По результатам одного из российских исследований известно, что количество свободного времени трудоспособного населения снижается (Тартыгашева 2022). Личная жизнь становится временем для совершенствования своих навыков (Корсани 2007), увеличения собственной продуктивности и накопления стратегически важных знакомств, которые обеспечат преимущество на рынке труда. Товарная форма всего, что окружает работника, несомненно подталкивает его к подобному поведению, обосновывая это потенциальным достижением наивысшего успеха при следовании правилам рынка (Dardot Laval 2014).

Предполагается, что невротизация работников проявляется как следствие определенной формы занятости, которая позволяет субъекту «попадать в ловушку» невидимой власти, исходящей от него самого. Именно работникам нематериального труда, на наш взгляд, присуще такое состояние. В условиях постфордистского труда граница между трудовой и жизненной сферами размывается (Fleming 2009). Это и является той ключевой особенностью, без которой возникновение невротизации было бы невозможным. Чтобы разговор был более предметным, рассмотрим конкретные характеристики нематериального труда.

Первая особенность заключается в ориентации на производство конечного товара, а не на сам процесс труда (Вирно 2015). Процесс создания продукта, особенно при рассмотрении креативного ядра сектора нематериального производства, фактически перестает иметь физическую оболочку, что позволяет работнику существовать в гибком графике. Данная особенность имеет амбивалентное влияние на работника. С одной стороны, субъекту доступна самостоятельная модерация личного времени, что, несомненно, может быть большим преимуществом. С другой стороны, отсутствие внешнего контроля перекладывает всю ответственность за

конечную успешную реализацию продукта на самого работника, что может вызывать сильное напряжение.

Напряжение также возникает вследствие переработок, которые возникают именно из-за размытой границы рабочего и нерабочего времени (Корсани 2015; Rose, Spencer 2016). Работник, который несет полную ответственность за реализацию задачи, иногда самостоятельно избирает стратегии, при которых ему необходимо перерабатывать: накапливает большое количество дедлайнов, оставляет важные дела на самый последний момент или берет увеличенное количество задач при высокой вовлеченности в работу. Все это может приводить к полному отсутствию дней отдыха, большим задержкам на рабочем месте и многочасовым переработкам, что свидетельствует об увеличении эксплуатации из-за интенсивности труда (Marazzi, Mecchina 2007). Что самое главное — работник зачастую легитимизирует для себя переработки, объясняя это важностью задачи, миссией компании или процессом самосовершенствования.

Вместе с этим сама нематериальная форма продукта подталкивает работника к круглосуточной занятости. Когда работник покидает стены офиса, у него всегда присутствует возможность продолжать обдумывать создание товара, особенно если оно предполагает реализацию креативных способностей индивида. Это заметно преимущественно у тех, кто работает в удаленном формате, когда фиксация рабочего места может вовсе отсутствовать. Так, у современного работника появляется сама возможность круглосуточной работы, отсутствовавшая у работников материального труда при фордизме, при котором обязательным условием выполнения работы было присутствие на рабочем месте для использования производственных мощностей в создании массовых продуктов (Tolliday 1986).

Проявления невротизации

Дардо и Лаваль в книге о неолиберальном обществе говорят о психологическом состоянии современных работников. Они предполагают, что объектом власти является желание реализовать себя, так как новый неолиберальный субъект существует в рамках глобальной конкуренции, в которой он берет все риски за неудачу на себя (Dardot, Laval 2014). Он работает над собственной эффективностью, «как если бы им командовал изнутри властный приказ его собственного желания, которому невозможно сопротивляться» (Dardot, Laval 2014: 290). В связи с этим у современных работников возникают определенные психологические последствия новых систем управленческой власти.

Среди них наблюдаются следующие особенности, выделенные Дардо и Лавалем, которые будут напрямую тестироваться в исследовании.

Эрозия личности — процесс, возникающий вследствие высокой гибкости и прекарности современной занятости. При отсутствии стабильности в трудовой сфере характер индивида также начинает напоминать калейдоскоп различных черт, которые в условиях невозможности долгосрочной перспективы могут быстро меняться. Это в том числе непосредственно связано с требованием постоянного самосовершенствования, при котором субъект аккумулирует новые навыки как человеческий капитал, который нужно «обновлять» максимально часто, чтобы оставаться конкурентным.

Деморализация — особенность современных отношений между людьми, которые также становятся объектом экономических стратегий. В современной властной модели чувства и эмоции также становятся выгодными товарами. Причина разрушения социальных уз видится в постоянном сомнении в искренности выражаемых чувств и высокой мобильности, при которой в целом поддержание долгосрочных связей становится затруднительным.

Генерализованная депрессия и тревожность — депрессивное состояние, которое возникает из-за культа производительности, в котором существует индивид. Индивиды, отказывающиеся от участия в гонке за успех, становятся изгоями, которые «не смогли приложить достаточно усилий», чтобы быть успешными и счастливыми. В то же время данное состояние формируется из-за усталости субъекта при постоянной рациональной оценке собственного выбора. Это ведет к возникновению пагубных привычек и демонстративному потреблению в качестве средства спасения.

В дополнение к проявлениям, которые были описаны Дардо и Лавалем, нам хотелось бы описать еще одну особенность.

Рационализация — процесс, при котором индивид подчиняет все свое существование экономической логике планирования своей жизни для контроля рабочих задач и личного времени. В условиях, когда индивид полностью ответственен за конструирование расписания своей жизни, могут возникать проблемы с балансом между работой и личной жизнью, отсутствием отдыха в принципе. Это также напрямую сказывается на психологическом состоянии субъекта, подверженного невротизации.

Салариат и прекариат. Так как исследование предполагает изучение невротизации среди разных групп работников, два типа работников (Стэндинг 2014), которые будут рассматриваться в работе, имеют следующие особенности.

Салариат — работники с постоянной занятостью, имеющие множество социальных гарантий, имплицитное право голоса в фирме и гарантированную заработную плату. К представителям класса относятся сотрудники крупных фирм (телекоммуникационные компании, консалтинг, рекламные агентства, юридические фирмы и др.), работники правительственных учреждений и органов государственной власти. Как правило, трудоустройство закреплено бессрочным трудовым договором или срочным трудовым договором.

Прекариат — работники с временной занятостью, не имеющие социальных гарантий, стабильного социального положения, гарантированной заработной платы, фиксированного рабочего дня, у них отсутствует профессиональная самоидентификация и фактически нет контроля над трудом «сверху». К представителям класса, которых в то же время можно было бы отнести к работникам нематериального труда, преимущественно относятся работники, предлагающие свои услуги на рынках платформ (биржи фриланса). В России, как правило, трудоустройство таких работников закреплено либо договором гражданско-правового характера (ГПХ), либо работник имеет статус самозанятого, либо юридическое оформление вовсе отсутствует.

Такое деление работников на два типа для поиска различий среди их реакций обусловлено стремлением выявить, каким образом нестабильность влияет на проявление невротизации. Известно, что прекариат может переживать больший дистресс именно из-за своего нестабильного положения на рынке труда (Jonsson et al. 2021), особенно представители молодежи (MacDonald 2019). Это позволяет предположить, что невротизации молодой прекариат также подвержен в большей степени. Салариат же, обладая большими социальными гарантиями и стабильной заработной платой, возможно, испытывает меньший уровень невротизации благодаря уверенности в своем рабочем месте. Мы также хотели бы обратить внимание на то, что аспект субъективного восприятия собственной трудовой деятельности также может влиять на переживания относительно рабочей сферы (Гасюкова, Петрова 2021). Таким образом, мы можем сформировать гипотезы, которые проверим на основе количественных данных.

H1: Стабильность занятости (принадлежность к группе прекариата и salariата) связана с уровнем проявления аспектов невротизации.

H2: Социально-демографические факторы (пол, возраст, доход) связаны с уровнем проявления аспектов невротизации.

H3: Факторы, смежные с условиями труда (форма договора, продолжительность работы на одном месте) связаны с уровнем проявления аспектов невротизации.

Н4: Внутреннее ощущение возможности контроля переживаний, связанных с трудовой деятельностью, связано с уровнем проявления аспектов невротизации.

Методологическая программа исследования невротизации работников

Так как предметом исследования являются характеристики невротизации работников нематериального труда, качественные данные были получены путем сбора глубинных интервью с работниками обеих категорий. Учитывая специфическую задачу классификации рассматриваемых феноменов, появляется необходимость посмотреть «вглубь» конкретных случаев. В условиях рассмотрения определенных категорий работников имеет смысл придерживаться стратегии кейс-стади. Несмотря на достаточно широкие различия внутри этих двух категорий работников, предполагается, что форма занятости в области нематериального труда приводит к единому результату: работники испытывают невротизацию той или иной интенсивности. В рамках качественной части исследования мы ставим целью изучить особенности проявления невротизации среди двух групп работников с учетом предполагаемых переживаний. Для отбора кейсов мы воспользовались стратегией «типичного случая», которая лучше всего иллюстрирует средние показатели феномена среди конкретной группы (Штейнберг и др. 2009).

В выборку попадали респонденты, различающиеся по месту занятости (трудоустройство в компании или работа в качестве фрилансера) и форме трудового договора (ранее мы указывали, какое трудоустройство присуще той или иной группе). К базовому критерию отбора относится занятость в области нематериального труда, ключевые особенности которого были описаны в статье ранее. Выборка формировалась преимущественно методом снежного кома: первично респондентов мы находили среди работников определенных компаний, в том числе по социальным сетям и их активности в них. Впоследствии респонденты сами делились контактами тех, кто также подходил под заданные критерии, и с ними также проводились интервью. Всего проведено 7 интервью с представителями прекариата (П.1 — П.7) и 8 — с работниками, относимыми к сариариату (С.1 — С.8). Респонденты-прекарии заняты в следующих профессиональных сферах: копирайтинг, продюсирование, менеджер по социальным медиа, репетиторство, стажер-исследователь в образовательной организации. Среди представителей сариариата отобраны работники из следующих компаний: две телекоммуникационные компании, фармацевтическая компания, образовательная организация, юридическая фир-

ма. Также в выборку включены два респондента, которые заняты в некоммерческой организации и на государственной службе. Что касается гендерной сбалансированности выборки, то в ней присутствуют 9 женщин и 6 мужчин. В группу прекариата вошли представители молодежи (от 18 до 35), среди salariата присутствуют работники старше 35 лет. Все они являются жителями крупных городов России.

Для обоих типов работников был составлен практически идентичный гайд, единственная разница в котором касалась информации о фирме, в которой трудоустроен респондент (в случае прекариата вопросы о месте трудоустройства не задавались, так как у работников зачастую нет привязки к конкретной фирме).

Гайд составлен по блокам, которые при необходимости можно было комбинировать в зависимости от хода беседы. В первом блоке респондентам задавались вопросы относительно самого трудоустройства для ключевой проверки на стабильности занятости, чтобы убедиться, что опрашиваемый относится к конкретному типу работников, как было изначально сделано предположение при поиске (вопросы про стабильность занятости, социальные гарантии, профессиональную идентификацию).

Далее задавались вопросы для раскрытия переживания невротизации респондента. Они были разработаны в соотношении с теоретическим аппаратом и возможными негативными проявлениями данного процесса, которые были выдвинуты как предположения ранее (по категориям: эрозия личности, деморализация, депрессия и тревожность, рационализация).

Для анализа собранных интервью выбран качественный контент-анализ, который предполагает структурирование данных в формате транскриптов, которые были получены в рамках сбора интервью. Использование именно качественного контент-анализа обусловлено тем, что данный подход ориентирован на поиск конкретных случаев — кейсов, которые рассматриваются «во всей полноте», а сам феномен изучается не изолированно, а с учетом других характеристик жизни участников исследования (Schreier 2012). Данный метод предполагает не только изучение частоты упоминаний отдельных категорий, но и поиск центральных тем, возникающих в процессе интервью, и их взаимосвязей (Leavy 2014). В рамках анализа единицам данных присваиваются содержательные коды, которые впоследствии трансформируются в отдельные категории.

Так как перед началом сбора данных был произведена достаточно проработанная теоретическая конструкция, предполагающая создание «гипотез», на основе которых был составлен гайд интервью, имеет смысл обратиться к подходу top-down, что позволяет сразу ориентироваться на категории, изначально введенные в исследование на этапе теоретического

построения. То есть в рамках стратегии *concept-driven* анализа предполагается создание кодов на основе того, что было заранее подготовлено в форме предположений о конкретных проявлениях невротизации и практик сопротивления, что является оптимальным решением. В случае, если у респондентов будут отмечаться характеристики невротизации, которые ранее не были разработаны в теории, то их также продуктивно будет учитывать, делая построение на основе *data-driven* анализа, однако обращение к нему будет скорее комплементарным.

В целях валидации результатов качественного контент-анализа проверенные на малой выборке коды были преобразованы в форму анкеты, которая была распространена среди большего числа респондентов. Анализ количественных данных позволяет дополнить выводы качественной части исследования, так как изучение 15 кейсов хоть и позволяет достоверно сформировать представление о явлении, но недостаточно для вывода о распространенности феномена среди генеральной совокупности. Соответственно цель количественной части исследования — оценить распространенность феномена в генеральной совокупности на основе валидации выводов качественного анализа и проверки их применимости к более широкой выборке респондентов.

Для решения этой задачи бы проведен опрос среди работников нематериального труда ($N=806$), в котором респонденты по шкале Лайкерта оценивали показатели нестабильности своей занятости и проявление таких аспектов невротизации, как эрозия личности, деморализация, генерализированная депрессия и тревожность, а также рационализация. В качестве контрольных переменных респонденты обозначили свой пол, доход, сферу занятости, продолжительность занятости на текущем месте работы и форму, которой закреплена их трудовая деятельность (срочный или бессрочный трудовой договор, договор ГПХ, отсутствие документального закрепления). Также в опросе выявлялось мнение респондента о том, возможен ли контроль негативных переживаний в связи с трудовой деятельностью и интерес к получению рекомендаций по этому поводу — это необходимо для оценки практической актуальности исследования.

Результатом количественной части будет заключение о распространенности явления невротизации в обществе в целом (включая исследование разрезом и стратификации по полу, возрасту, сфере занятости, форме договора). Разрез по стабильности труда будет произведен по 4 показателям нестабильности, описанным ниже. Выделяются две группы работников — прекариат и салиариат, где прекариат составляют те респонденты, которые выражают ту или иную степень неуверенности по всем показателям стабильности их занятости.

Невротизация: миф или реальность?

Как изначально предполагалось в исследовании, по итогу проведения его качественной части мы можем сделать вывод, что большинство работников нематериального труда в той или иной степени переживают состояние невротизации. Стоит отметить, что всем негативным проявлениям подвержены оба типа работников.

Работники затрачивают много времени, чтобы сохранять свои компетенции на высоком уровне, а также улучшать их, и можно с большой уверенностью сказать, что периодически это приводит их в достаточно угнетенное состояние, когда они больше не способны работать с такой же интенсивностью.

Продуктивность приводит к большому количеству ментальных проблем, когда ты начинаешь сходить с ума (С. 2).

У прекариата наблюдается особенность того, что из-за своей нестабильности представители данной группы стараются охватить различные сферы, чтобы в дальнейшем определиться, в какой из них они собираются работать. Это также сильно сказывается на их самочувствии, они часто сетуют на нестабильную конкурентную обстановку, в которой им приходится существовать:

...часто кажется, что если ты ничего не делаешь, а люди вокруг реально... что-то делают, у тебя сразу работает вот это ощущение непродуктивности (П. 4).

В случае салиариата драйвером постоянного развития выступает сама компания, ее корпоративная культура принуждает субъекта к круглосуточной доступности для решения рабочих задач, а также активно поощряет саморазвитие:

...у компании, наверное, особенность такая, что нельзя стоять на месте, если ты там остаешься в одной позиции и никуда не идешь и не дергаешься, ты достигаешь потолка и у тебя нет повышения зарплаты (С. 4).

Ключевой аспект также заключается в том, что респонденты напрямую связывали это с тем, что работа подразумевает удаленный формат, и задачи можно выполнять круглосуточно, так что респондент ощущает себя всегда как на работе:

Мы все ушли на удаленку и мы работали из дома, нам выдали наши компьютеры, изменился график и работали почти круглосуточно (С. 5).

Исходя из этого, мы можем сделать вывод о весьма высоком уровне эрозии личности, который наблюдается как у salariата, так и у прекариата.

В то же время представители salariата уделяют больше внимания беспокойности, связанной с накоплением социального капитала, нежели представители прекариата. Для salariата поиск выгодных знакомств представляется особым стилем жизни, стратегией, которую обязательно стоит перенимать для дальнейшего успеха:

Я действительно хочу повысить свой социальный капитал напрямую, меня не волнует их отношение ко мне, это принцип личной выгоды (С. 1).

В свою очередь, работники с нестабильной занятостью отвечали на вопрос о социальном капитале с меньшим энтузиазмом, и сообщали о том, что личные отношения и знакомства у них не подчиняются, строго говоря, рыночной логике. Можно сказать, что при рассмотрении проявления деморализации по итогам глубинных интервью прекариат подвержен невротизации в менее яркой форме.

Что касается генерализированной депрессии и тревожности, то salariат и прекариат переживают данное проявление по-разному. Работники из обеих групп переживали состояния абсолютной апатии, ощущения бессмысленности в рамках своей деятельности, а также депрессивные эпизоды разной интенсивности. Однако более интенсивный характер тревоги у прекариата напрямую связан с нестабильностью занятости, при которой участник исследования не понимал, что будет завтра с его зарплатой, профессией, сможет ли он маневрировать на рынке труда или ему придется переживать тяжелые времена:

Вот такая нестабильность меня совершенно не устраивает, угнетает, тревожит, и я всячески пытаюсь ее каким-то образом преодолеть (П. 3).

Таким образом, у прекариата тревожные состояния появляются не только из-за самого рабочего процесса, который бывает довольно изматывающим, но и из-за нестабильности.

Говоря о рационализации, обе группы работников также не могут представить свою жизнь без планирования, это для них является исключительно важным аспектом жизни. Представители и salariата, и прекариата одинаково выражают беспокойство о том, чтобы планировать рабочие задачи и встречи: «... стараюсь планировать всё» (П. 6). Однако работники с нестабильной занятостью занимаются и планированием отдыха, что свидетельствует о большей рационализации своего времени.

Упоминая об отдыхе, стоит сказать, что у salariата также наблюдается более позитивная динамика: ее представители, по их словам, больше отдыхают, склонны ощущать меньшее чувство вины во время отдыха и выделять время для себя. Прекариат же практически не имеет возможности отдыха, во много из-за высокой занятости и имплицитной возможности взятия большого количества работы:

Я не могу полноценно отдыхать, потому что у меня постоянное ощущение того, что нужно это (работу) сделать (П. 1).

Данное состояние постоянного напряжения проявляется не только в решении рабочих задач, но и в виде перманентного участия в «гонке за успех»:

Если у меня какой-то успех карьерный или что-то такое. Меня хватает на неделю, наверное, радости какой-то. После этого снова гонка (П. 3).

Это однозначно свидетельствует о более интенсивном переживании невротизации среди представителей прекариата, при которой субъект не дает себе отдыха, испытывая постоянную тревогу относительно рабочих задач.

При этом некоторые представители обеих групп отмечали, что они способны периодически выходить из символической власти рабочего пространства и оставлять для себя время не-работы:

... вот я еду в метро, я принципиально решил не заниматься работой, а посидеть видео посмотреть (П. 5).

Мы можем предположить, что подобные действия являются поддерживающей практикой, при которой респондент способен осознанно очерчивать границы между работой и личной жизнью.

В финальной части интервью каждому респонденту задавался вопрос о важности карьеры в их жизнях. Однако, несмотря на то что все респон-

денты уделяли много времени работе и охотно делились этим в процессе интервью, практически все отвечали, что карьера для них не является смыслом жизни: «...со стороны я очень часто слышу, что я карьеристка, но я так себя абсолютно не ощущаю» (С. 2). Несмотря на подчинение всего своего существования логике продуктивности и инвестированию в себя, многие респонденты отказывались от утверждения, что карьера — их смысл жизни. Этот ответ крайне не согласуется с тем, что подавляющее большинство респондентов уделяет работе большую часть своей жизни. Многие указывают, что их привлекает активная деятельность, которой позволяет им заниматься работа, однако они сохраняют надежду, что впоследствии смогут уделять работе меньше времени:

Мне кажется, что есть ограничение, 4 года, но больше не стоит (работать в таком графике), я не буду (П. 5).

Это восприятие, которое наблюдается у обеих групп работников, может в перспективе сигнализировать о том, что состояние невротизации является временной трудностью, которая может быть преодолена.

Невротизация: статистические данные

Сбор данных и выборка. При составлении анкеты была выбрана шкала Лайкерта без нейтральных ответов (6 измерений, от абсолютного несогласия до абсолютного согласия), поскольку в изучении нового явления отсутствие нейтральности вынуждает респондента выбрать одну из сторон. Опрос представлял собой онлайн-анкету, которая условно разделяется на три части: измерение нестабильности, измерение невротизации и измерение контрольных переменных. На рисунках 1–5 представлены ответы среди респондентов обеих групп, salariата и прекариата (N=806).

К измерению **нестабильности** относятся следующие суждения (рис. 1):

Я уверен, что мое рабочее место мне гарантировано.

Я уверен, что буду стабильно получать зарплату на моем текущем месте работы.

Я четко осознаю, какую роль я занимаю на рынке труда.

Мой рабочий день регулярен и нормирован.

Измерение невротизации разделено на 4 блока.

Эрозия личности (рис. 2):

Большую часть времени я уделяю работе.

Я беспокоюсь о том, чтобы быть продуктивным.

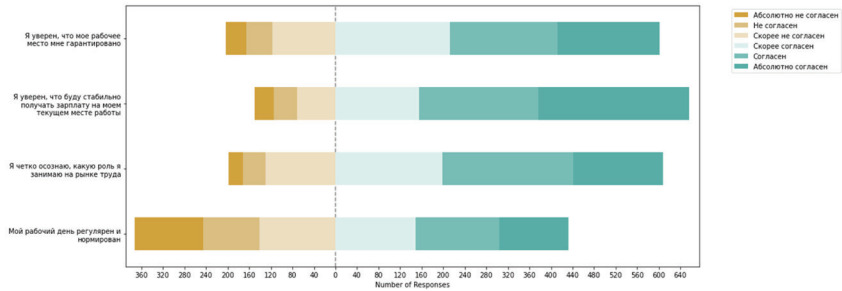


Рис. 1. Распределение ответов по показателям нестабильности по всей выборке

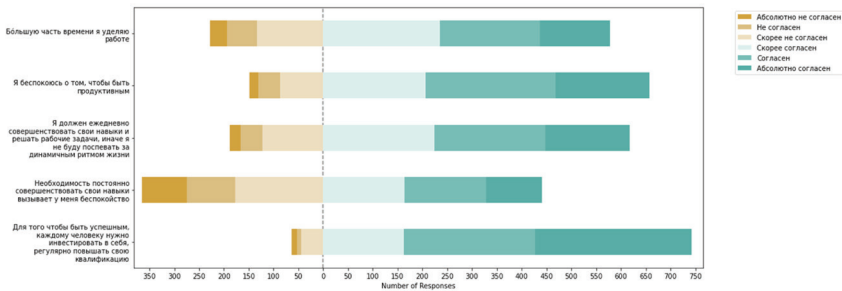


Рис. 2. Распределение показателей эрозии личности по всей выборке

Я должен ежедневно совершенствовать свои навыки и решать рабочие задачи, иначе я не буду поспевать за динамичным ритмом жизни.

Необходимость постоянно совершенствовать свои навыки вызывает у меня беспокойство.

Для того чтобы быть успешным, каждому человеку нужно инвестировать в себя, регулярно повышать свою квалификацию.

Деморализация (рис. 3):

Все мои личные отношения построены на их полезности для моей будущей карьеры.

Я сужу о человеке исключительно по его должности/положению в обществе.

Отношения, построенные ради продвижения по карьере, являются приоритетными для меня.

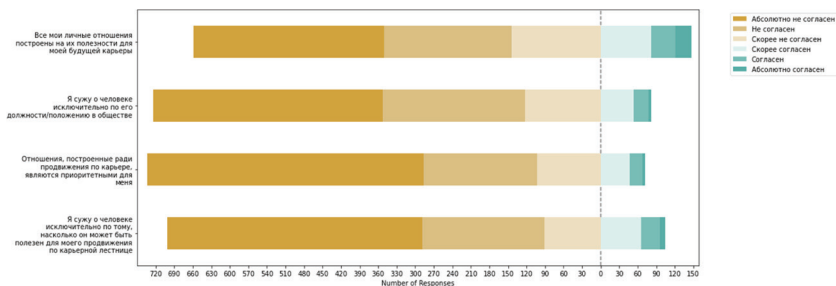


Рис. 3. Распределение показателей деморализации по всей выборке

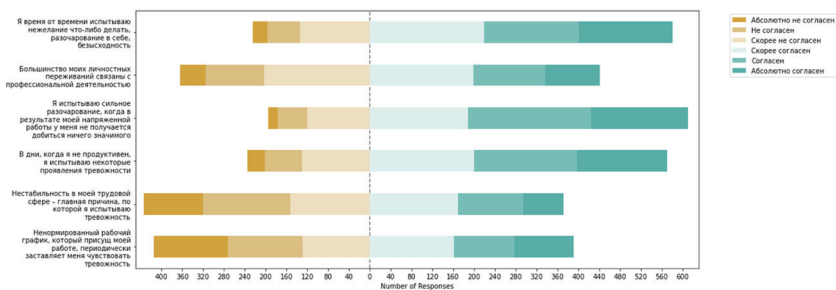


Рис. 4. Распределение показателей депрессии и тревожности по всей выборке

Я сужу о человеке исключительно по тому, насколько он может быть полезен для моего продвижения по карьерной лестнице.

Депрессия и тревожность (рис. 4):

Я время от времени испытываю нежелание что-либо делать, разочарование в себе, безысходность.

Большинство моих личностных переживаний связаны с профессиональной деятельностью.

Я испытываю сильное разочарование, когда в результате моей напряженной работы у меня не получается добиться ничего значимого.

В дни, когда я не продуктивен, я испытываю некоторые проявления тревожности (утомляемость, раздражительность, необъяснимое чувство страха, колебания настроения, трудность в засыпании и др.).

Нестабильность в моей трудовой сфере — главная причина, по которой я испытываю тревожность.

Ненормированный рабочий график, который присущ моей работе, периодически заставляет меня чувствовать тревожность.

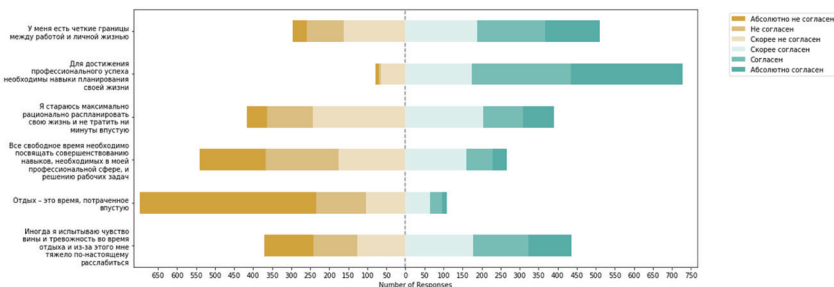


Рис. 5. Распределение показателей рационализации по всей выборке

Рационализация (рис. 5):

- У меня есть четкие границы между работой и личной жизнью.*
- Для достижения профессионального успеха необходимы навыки планирования своей жизни.*
- Я стараюсь максимально рационально распланировать свою жизнь и не тратить ни минуты впустую.*
- Все свободное время необходимо посвящать совершенствованию навыков, необходимых в моей профессиональной сфере, и решению рабочих задач.*
- Отдых — это время, потраченное впустую.*
- Иногда я испытываю чувство вины и тревожность во время отдыха и из-за этого мне тяжело по-настоящему расслабиться .*

Каждое суждение построено так, что более высокий ответ свидетельствует о более выраженном проявлении невротизации. Это свойство позволяет однородно сравнивать эти аспекты невротизации и однозначно утверждать, что большее значение каждого тождественно большей невротизации.

При указании сферы занятости респондент выбирал из заданных заранее категорий (но мог указать «Другое» и вписать сферу самостоятельно), доход также представлен категориальной переменной (респондент выбирал ответ из шести категорий от «Едва хватает на покупку еды» до «Хватает на покупку квартиры, дачи»), время занятости на текущем месте — от «менее одного года» до «более пяти лет», форма договора — также категориальная переменная (ГПХ, бессрочные и срочные трудовой, отсутствие документального закрепления), пол — бинарная переменная. Также в опросе уточнялся город проживания.

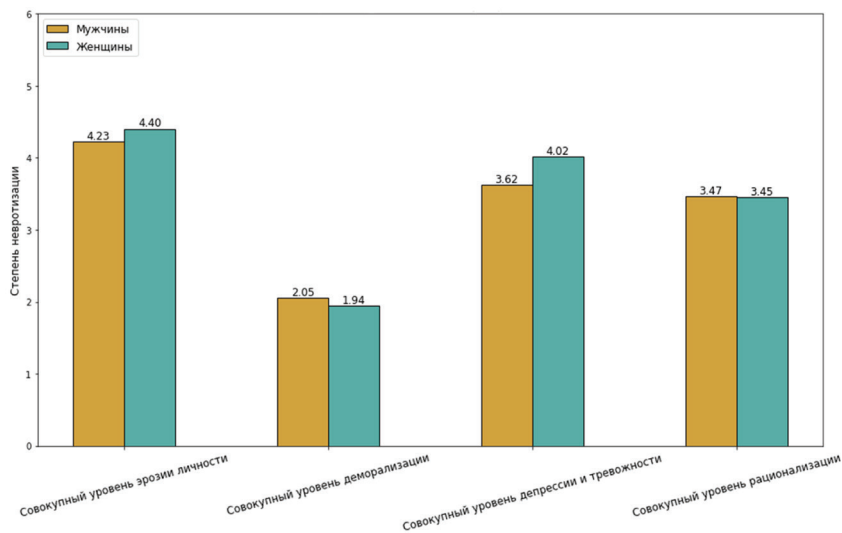


Рис. 6. Невротизация в разрезе пола

Необходимо отметить некоторые ограничения: медианный возраст респондентов — 23 года; 75 % выборки моложе 29 лет; 65,39 % — женщины; около половины выборки недавно меняли место работы (46,15 % работают на текущем месте меньше года); около 65 % — москвичи; среди 18 категорий сфер занятости примерно 20 % выборки представлены сферой ИТ, 20 % — сферой образования и науки; распределение доходов равномерно.

В действительности это сужает возможности для формирования выводов относительно населения всей страны. Результаты исследования отражают специфику анализируемой выборки, где 65 % проживают в Москве, 46 % недавно сменили место работы, а значительная часть занята в сферах ИТ (20 %) и образования (20 %). Это позволяет предположить, что наибольшую релевантность результаты могут иметь для молодых сотрудников нематериального труда, которые не так давно работают на текущем месте занятости.

При подробном анализе результатов количественной части исследования был установлен ряд взаимосвязей между аспектами невротизации и статусами принадлежности к различным социально-демографическим стратам. Согласно результатам опроса, наблюдается значительный гендерный дисбаланс в сторону большей склонности к депрессии и тревожности у женщин (4,02 против 3,62 у мужчин) (рис. 6). Других связей

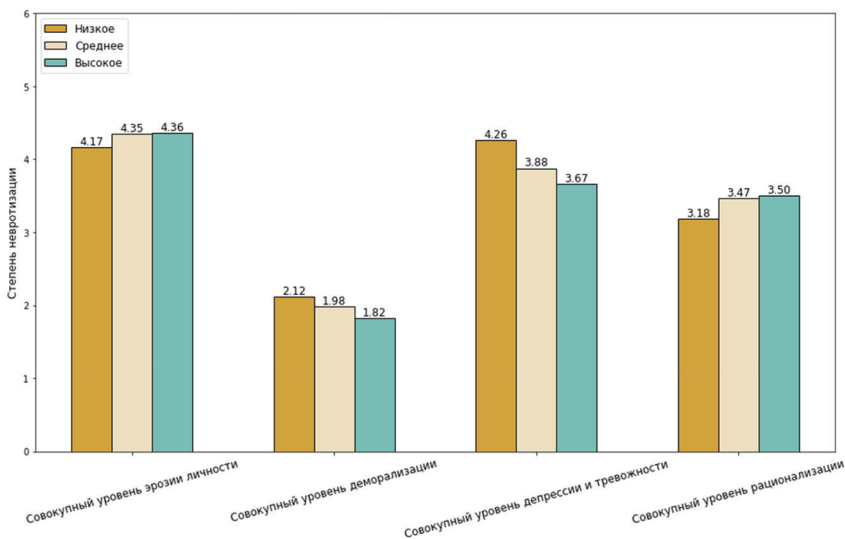


Рис. 7. Невротизация в разрезе материального положения

между аспектами невротизации и гендерной принадлежностью не выявлено.

Вместе с тем важно отметить влияние уровня дохода на исследуемые аспекты (рис. 7): чем выше доход респондента, тем меньше он подвержен деморализации и депрессии, но больше рационализации и эрозии личности. Зависимость роста эрозии личности и рационализации от повышения дохода объяснима особенностями постфордистской экономики, в рамках которой основным ресурсом и источником стоимости становится знание. Следовательно, успешность работника нематериального труда напрямую зависит от его способностей к постоянному повышению квалификации, инкорпорации логики «предпринимателя самого себя» и высокой степени самоэффективности, что и проявляется в виде повышенного уровня эрозии личности (необходимо постоянно работать и обучаться для повышения квалификации) и уровню рационализации (необходимо постоянно оптимизировать рабочие процессы и посвящать свое время работе).

Таким образом, при достижении определенного уровня дохода респондент в целом остается невротизированным, если судить по остальным ее проявлениям, однако не испытывает однозначно негативных проявлений невротизации, таких как депрессия и тревожность. Это дает основания полагать, что при условии достойной оплаты труда работник

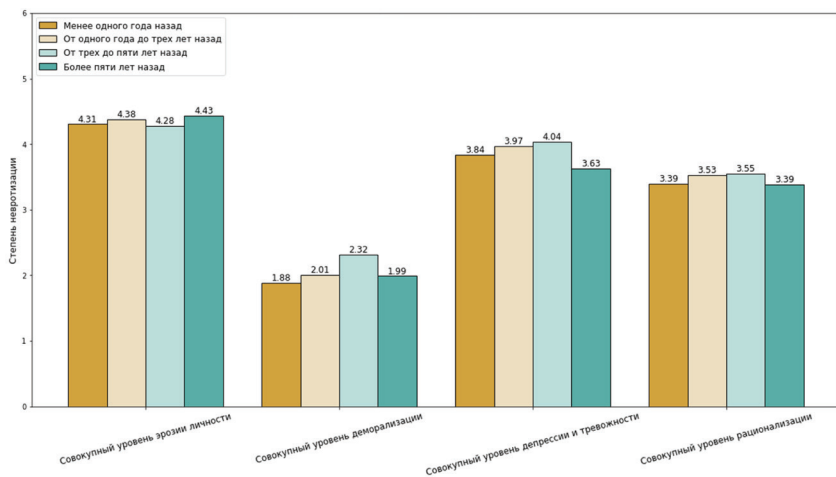


Рис. 8. Невротизация в разрезе периода последней смены работы

не достигает критически высокого уровня невротизации, который начинает негативно сказываться на его ментальном состоянии.

На основании данных по занятости, факторами, влияющими на уровень невротизации, являются срок работы на одном месте и вид договора, которым закреплены трудовые отношения (рис. 8). Длительный срок работы на одном месте (от пяти лет) ведет к незначительному росту двух проявлений невротизации, а именно эрозии личности и деморализации. В том числе мы можем наблюдать снижение уровня депрессии и тревожности, который также наблюдается у респондентов, которые трудоустроены на одном месте более пяти лет. Что касается рационализации, то она находится на одинаковом уровне у работников, которые пришли на новое место менее года назад, а также у тех, кто работает на одном месте более пяти лет. Соответственно нельзя сказать, что уровень невротизации однозначно зависит от стабильности занятости, что в некоторой степени противоречит выводам, полученным на этапе качественного анализа.

Для проверки гипотезы о том, что нестабильность занятости оказывает влияние на проявления невротизации, мы получили результаты медианного теста Муда, который показал статистически значимые различия между группами работников (салиариат и прекариат). Согласно тесту Муда, группы прекариата и салиариата имеют статистически значимые различия ($p\text{-value} < 0.00001$) только по параметрам депрессии и тревожности (табл. 1). Таким образом, мы можем с уверенностью сказать, что

Таблица 1

Результаты медианного тест Муда

	Совокупный уровень эрозии личности	Совокупный уровень деморализации	Совокупный уровень депрессии и тревожности	Совокупный уровень рационализации
Хи-квадрат Пирсона	1.12	0.53	22.83	0.0
P-value	0.29	0.47	0.0	0.99
Медиана	4.4			
	1.75	3.83	3.5	
Вывод	Различия между группами статистически незначимы	Различия между группами статистически незначимы	Различия между группами статистически значимы	Различия между группами статистически незначимы

представители прекариата испытывают значительно больший дистресс, связанный с тревогой и депрессией, нежели работники со стабильной занятостью.

Важным результатом количественной части исследования невротизации стало установление тенденции, показывающей снижение уровня депрессии с увеличением осознанного контроля над негативными переживаниями (рис. 9). Мы можем сделать вывод о том, что снижение депрессии ускоряется с ростом ощущения контроля.

Респонденты, которые считают контроль негативных рабочих переживаний невозможным, чаще испытывают проявления депрессии и тревожности. Таким образом, осознанный работником контроль негативных трудовых переживаний не только возможен, но и снижает уровень депрессии. Исходя из этого, мы делаем вывод, что распространение результатов данного исследования может потенциально увеличить осведомленность сотрудников в вопросе контроля негативных рабочих переживаний, что, как было доказано выше, приведет к снижению уровня депрессии и тревожности.

Если рассматривать результаты исследования применительно ко всем социально-демографическим стратам в совокупности, то необходимо выделить несколько общих трендов, влияющих на уровень невротизации.

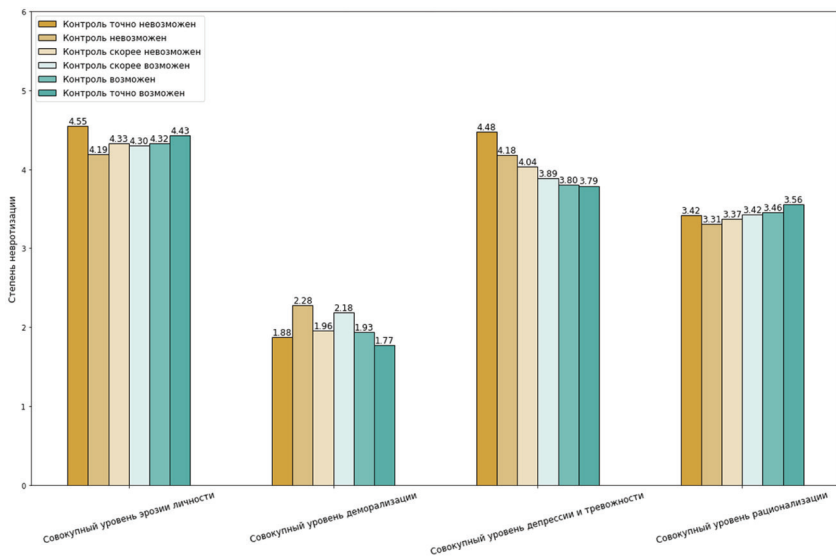


Рис. 9. Невротизация в разрезе субъективных ощущений возможности контроля негативных аспектов невротизации

Во-первых, на психологическое благополучие влияет уровень заработной платы (как финансовой отдачи от перманентных усилий по обучению и повышению квалификации) и динамика в смене мест работы. Во-вторых, положительное влияние оказывают факторы стабильности (бессрочный трудовой договор и большой стаж). В-третьих, фактор нестабильности занятости не является сам по себе весомым для оценки уровня невротизации среди работников нематериального труда.

Заключение

Опираясь на полученные результаты, можно с уверенностью сказать, что невротизация — это реальный феномен, который присутствует в жизни большинства работников нематериального труда, вне зависимости от того, принадлежат они к группе салиариата или прекариата. На данном этапе нам стоит выделить основные характеристики, которые присущи той или иной группе.

Что касается салиариата, то в целом представители данной группы подвержены всем категориям невротизации, которые проверялись в ходе исследования. Его представители, как правило, высоко обеспокоены совершенствованием своих навыков, постоянной рабочей занятостью и по-

свящают труду субъективно много времени. Также такие работники подвержены деморализации, процессу, при котором личные знакомства и построение социальных уз становится объектом экономических стратегий. Работники отмечали, что их знакомства во многом детерминированы стремлением накопить социальный капитал, который впоследствии будет выгодным инструментом в их руках. Это потенциально ведет к разрушению долгосрочных контактов и потери эмоциональной близости с другими людьми.

Тем не менее опрос широкой аудитории показал, что деморализация — наименее распространенное проявление невротизации (см. рис. 3). Настолько нераспространенное, что скорее можно утверждать, что текущая конъюнктура рынка труда не ведет к коммерциализации личностных отношений. Салариат также испытывает депрессивные и тревожные состояния, которые возникают из-за высокой интенсивности работы. Причем такие состояния зачастую сменяются эмоциональными подъемами и «гонка за успех» развивается с новой силой. Планирование для salariата является важным аспектом, без которого он не представляет своей жизни. Перманентная рационализация своего времени также достаточно серьезный признак того, что респондент сильно подвержен невротизации.

Представители прекариата также сильно подвержены невротизации. Они работают практически без выходных и стараются разносторонне развивать свои навыки, во многом из-за нестабильности занятости, вследствие которой работник лишается гарантий в виде получения постоянного дохода. В том числе на них влияет конкурентная обстановка на рынке труда, которая является драйвером их практически круглосуточной работы. Однако данные работники не обеспокоены накоплением своего социального капитала, поэтому их взаимоотношения скорее в меньшей степени продиктованы рыночной логикой. Тем не менее они в большей степени испытывают депрессивные и тревожные состояния, потенциально из-за ненормированного рабочего графика, который позволяет им брать неограниченное количество заказов, а также из-за нестабильности в их жизни, которая доводит субъекта до эмоционального истощения. Прекариату также близка характеристика рационализации, при которой планирование является базовой установкой для успешной жизни.

Полученные результаты явно свидетельствуют о широкой распространенности феномена среди двух групп работников, что заставляет нас поставить вопрос о дальнейших возможностях развития исследования.

Первое, о чем стоит сказать, это важность осознания своего неблагоприятного положения. Как мы отмечали, в количественной части иссле-

дования была обнаружена связь между ощущением индивида способности контролировать негативные рабочие переживания и уровнем депрессии. Соответственно именно отсутствие у индивида игнорирования своего положения является гарантом того, что он не будет испытывать интенсивных негативных переживаний. Поэтому распространение знания о невротизации может способствовать культивации здорового психического состояния.

Подобные выводы стимулируют нас задуматься о разработке советов по предотвращению невротизации в будущем и их дальнейшего распространения. Различные техники, связанные с осознанностью, могут оказать благоприятное влияние на психологическое благополучие, при котором признание собственного проблемного положения уже помогут справиться с ситуацией перегрузки. На основе анализа интервью мы можем предположить, что очерчивание границ между работой и личной жизнью, связанные с выходом из поля рабочего пространства, могут оказывать терапевтическое действие на невротизированного индивида. На данный момент отметим, что более подробная разработка советов в будущем может являться фокусом отдельной работы, посвященной проблематике невротизации.

Помимо этого, потенциальная возможность преодоления невротизации напрямую связана с тем, что работники, несмотря на свой загруженный график и постоянное самосовершенствования, не центрируют карьерный успех в своей жизни. Таким образом, мы наблюдаем противоречие между поведением работника и его когнитивным уровнем мышления. Это наталкивает нас на мысль, что в перспективе невротизация может быть преодолена каждым работником, однако это относится к исследованию глубинных установок. Развитие данных вопросов является ключевым для дальнейших исследований в области изучения невротизации работников нематериального труда в постфордистской экономике.

Литература / References

Вирно П. (2015) *Грамматика множества: к анализу форм современной жизни*. М.: Ад Маргинем Пресс.

Virno P. (2015) *The grammar of multitude: towards an analysis of the form of modern life*. Moscow: Ad Marginem Press (in Russian).

Гасюкова Е., Петрова А. (2021) Субъективные оценки нестабильной занятости: так ли уж плохо быть нестабильным? *Экономическая социология*, 22(3): 39–70.

Gasiukova E., Petrova A. (2021) The Subjective Perception of Employment Instability: Is It Bad to Be Unstable? *Ekonomicheskaya sotsiologiya* [Journal of Economic Sociology], 22(3): 39–70 (in Russian).

Горц А. (2010) *Нематериальное. Знание, стоимость и капитал*. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ.

Gorz A. (2010) *Immaterial. Knowledge, value and capital*. Moscow: Izd. dom Gos. un-ta — Vyshej shkoly ekonomiki (in Russian).

Донзло Ж., Гордон К. (2008) Управление либеральными обществами — эффект Фуко в англоязычном мире. *Логос*, 2(65): 3–20.

Donzlo Z., Gordon K. (2008) *Governing Liberal Societies — the Foucault Effect in the English-speaking World*. *Logos*, 2(65): 3–20 (in Russian).

Корсани А. (2007) Капитализм, биотехнология и неолиберализм. *Логос*, 4(61): 123–143.

Korsani A. (2007) *Capitalism, biotechnology and neoliberalism*. *Logos*, 4(61): 123–143 (in Russian).

Корсани А. (2015) Трансформации труда и его темпоральностей. Хронологическая дезориентация и колонизация нерабочего времени. *Логос*, 25(3): 51–71.

Korsani A. (2015) *Transformation of labor and its temporalities. Chronological disorientation and colonization of non-working hours*. *Logos*, 25(3): 51–71 (in Russian).

Лаццарато М. (2008) Нематериальный труд. *Художественный журнал*, 69.

Lazzarato M. (2008) *Immaterial labor*. *Khudozhestvennyy zhurnal [Art Magazine]*, 69 (in Russian).

Негри А., Хардт М. (2006) *Множество: война и демократия в эпоху Империи*. М.: Культурная революция.

Negri A., Hardt M. (2006) *Multitude: War and Democracy in the Age of Empire*. Moscow: Kul'turnaya revolyuciya (in Russian).

Понукалина О.В. (2023) Соотношение труда и досуга в условиях цифровых трансформаций. *Logos et Praxis*, 22(4): 124–132.

Ponukalina O.V. (2023) *Correlation of labor and leisure in the context of digital transformations*. *Logos et Praxis*, 22(4): 124–132 (in Russian).

Стэндинг Г. (2014) *Прекариат: новый опасный класс*. М.: Ad Marginem.

Standing G. (2014) *The Precariat. The New Dangerous Class*. Moscow: Ad Marginem (in Russian).

Тартаковская И. (2019) Баланс жизни и труда precarious работников: гендерные аспекты. *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*, 3: 163–178.

Tartakovskaya I. (2019) *Work-life balance of precarious workers: gender aspects. Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, 3: 163–178 (in Russian).

Тартыгашева Г. (2022) О досуге российских работников. *Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение»*, 3: 69–81.

Tartygasheva G. (2022) *On leisure of Russian workers. Vestnik RGGU. Seriya «Filosofiya. Sociologiya. Iskusstvovedenie» [Bulletin of RSUH. Series “Philosophy. Sociology. Art Studies”]*, 3: 69–81 (in Russian).

Тощенко Ж.Т. (2020) Прекарная занятость — феномен современной экономики. *Социологические исследования*, 8: 3–13.

Toshchenko Zh.T. (2020) Precarious employment — a phenomenon of the modern economy. *Sociologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies], 8: 3–13 (in Russian).

Хан Бен-Чхоль (2023) *Общество усталости. Негативный опыт в эпоху чрезмерного позитива*. М.: АСТ.

Han Byung-chul (2023) *The fatigue society. Negative experiences in an era of excessive positivity*. Moscow: AST Publ. (in Russian).

Шевченко И., Шевченко П. (2022) От прекарнизации занятости к прекарнизации жизни? *Социологические исследования*, 7: 63–75.

Shevchenko I., Shevchenko P. (2022) From precarization of employment to precarization of life? *Sociologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies], 7: 63–75 (in Russian).

Штейнберг И., Шанин Т., Ковалев Е., Левинсон А. (2009) *Качественные методы. Полевые социологические исследования*. СПб.: Алетейя.

Steinberg I., Shanin T., Kovalev E., Levinson A. (2009) *Qualitative methods. Field sociological research*. St. Petersburg: Aleteia Publ. (in Russian).

Becker J.C., Hartwich L., Haslam S.A. (2021) Neoliberalism can reduce well-being by promoting a sense of social disconnection, competition, and loneliness. *British Journal of Social Psychology*, 60(3): 947–965.

Dardot P., Laval C. (2014) *The new way of the world: On neoliberal society*. New York: Verso Books.

De Angelis M. (2007) Measure, excess and translation: some notes on cognitive capitalism. *The Commoner*, 12: 71–78.

Fleming P. (2009) *Authenticity and the cultural politics of work: New forms of informal control*. Oxford: Oxford University Press.

Fleming P. (2017) The human capital hoax: Work, debt and insecurity in the era of Uberization. *Organization Studies*, 38(5): 691–709.

Harney S. (2006) Management and self-activity: Accounting for the crisis in profit-taking. *Critical Perspectives on Accounting*, 17(7): 935–946.

Harvey D. (2005) *A brief history of neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.

Jonsson J., Matilla-Santander N., Kreshpaj B et al. (2021) Precarious employment and general, mental and physical health in Stockholm, Sweden: a cross-sectional study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 49(2): 228–236.

Leavy P. (ed.) (2014) *The Oxford handbook of qualitative research*. Oxford: Oxford University Press.

Lopez G. et al. (2021) Effects of precarious work on symptomatology of anxiety and depression in Chilean workers, a cross sectional study. *BMC Public Health*, 21: 1–11.

MacDonald R., Giazitzoglu A. (2019). Youth, enterprise and precarity: or, what is, and what is wrong with, the 'gig economy'? *Journal of Sociology*, 55(4): 724–740.

Mackenzie E., McKinlay A. (2021) Hope labour and the psychic life of cultural work. *Human relations*, 74(11): 1841–1863.

Marazzi C., Mecchia G. (2007) Rules for the Incommensurable. *SubStance*, 36(1): 11–36.

McNay L. (2009) Self as enterprise: Dilemmas of control and resistance in Foucault's The Birth of Biopolitics. *Theory, culture & society*, 26(6): 55–77.

Mimoun E., Ben Ari A., Margalit D. (2020) Psychological aspects of employment instability during the COVID-19 pandemic. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 12(S1): S183.

Moisander J., Groß C., Eräranta K. (2018) Mechanisms of biopower and neoliberal governmentality in precarious work: Mobilizing the dependent self-employed as independent business owners. *Human Relations*, 71(3): 375–398.

Oh J.W., Park J.Y., Lee S. (2022) Association between employment stability and depression as moderated by gender among South Korean employees. *Journal of Affective Disorders*, 298: 308–315.

Read J. (2009) A genealogy of homo-economicus: Neoliberalism and the production of subjectivity. *Foucault Studies*, 6(1): 25–36.

Rose J., Spencer C. (2016) Immaterial labour in spaces of leisure: Producing biopolitical subjectivities through Facebook. *Leisure Studies*, 45(6): 809–826.

Schreier M. (2012) *Qualitative Content Analysis in Practice*. London: Sage.

Scharff C. (2016) The psychic life of neoliberalism: Mapping the contours of entrepreneurial subjectivity. *Theory, culture & society*, 33(6): 107–122.

Spence C., Carter D. (2011) Accounting for the general intellect: immaterial labour and the social factory. *Critical Perspectives on Accounting*, 22(3): 304–315.

Tolliday S., Zeitlin J. (1986) Between Fordism and flexibility: the automobile industry and its workers-past, present and future. *CEPR Discussion Papers*, 131: 1–60.

Vachet J. (2024) Toward a sociological explanation of anxiety: Precariousness, class and gender among independent musicians. *The Sociological Review*.

Vallas S.P., Christin A. (2018) Work and identity in an era of precarious employment: How workers respond to “personal branding” discourse. *Work and Occupations*, 45(1): 3–37.

Vallas S.P., Hill A.L. (2018) Reconfiguring worker subjectivity: Career advice literature and the “branding” of the worker's self. *Sociological Forum*, 33(2): 287–309.

Vercellone C. (2005) *The hypothesis of cognitive capitalism*. London: Birkbeck College and SOAS.

Webster J. (2016) Microworkers of the gig economy: Separate and precarious. *New labor forum*, 25(3): 56–64.

Žižek S. (2009) *First as tragedy, then as farce*. London: Verso.

NEUROTICIZATION OF IMMATERIAL WORKERS IN POST-FORDIST ECONOMY: A COMPARATIVE ANALYSIS OF THE PRECARIAT AND THE SALARIAT

Alisa R. Miletskaya (alisamiletskaya@gmail.com),
Nikita S. Yakushkin

HSE University, Moscow, Russia

Citation: Miletskaya A.R., Yakushkin N.S. (2024) Neuroticization of immaterial workers in post-fordist economy: a comparative analysis of the precariat and the salariat. *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii* [The Journal of Sociology and Social Anthropology], 27(4): 40–68 (in Russian). <https://doi.org/10.31119/jssa.2024.27.4.2> EDN: JBZIIS

Abstract. In this paper authors attempt to analyse the demonstration of a specific phenomenon — neuroticization — arising among workers of immaterial labour under conditions of post-fordist economy. Neuroticization is a condition in which the subject has negative psychological manifestations such as depression and anxiety, with a parallel constant desire to improve their own skills, high rationalisation of personal life and planning of their time. The focus on this type of worker stems from the fact that they possess a high degree of autonomy and flexible working hours, but also face burdensome responsibility and stress, which can lead to negative consequences for their mental health and social life. This study examines the demonstration of neuroticization among two socio-economic groups of workers: the precariat and the salariat, differing in terms of workplace stability. Data collection consisted of 15 in-depth interviews with representatives of Russian companies and self-employed workers, as well as distribution of the survey among 806 residents for further analysis using both quantitative and qualitative methods. Key psychological states identified include personality erosion, demoralization, generalized depression and anxiety, and rationalization, to which the two groups of workers are affected to varying degrees. The most striking difference is observed in the manifestation of anxiety and depression: stable workers have significantly lower levels of these, while the precariat experience greater negative psychological problems. We also identified that some workers tend to overcome neuroticization in future, as the majority of workers reported that career was not a priority for them in the long run.

Keywords: immaterial labor, post-fordist economy, neuroticization, sociology of labor, sociology of power, precariat.